

平成28年 No.10

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領における留意事項

制定理由

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）の制定に伴い、本学における障害を理由とする差別の解消の推進について定めるものである。

承認経過

平成28年 3 月16日 役員会 審議・承認

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する
教職員対応要領を次のように制定する。

平成28年 3 月17日

国立大学法人東京学芸大学長

出 口 利 定

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する
教職員対応要領

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する
教職員対応要領を別紙のとおり制定する。

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する
教職員対応要領における留意事項を次のように制定する。

平成28年 3 月17日

国立大学法人東京学芸大学長

出 口 利 定

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する
教職員対応要領における留意事項

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する
教職員対応要領における留意事項を別紙のとおり制定する。

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に
関する教職員対応要領

〔平成 28 年 3 月 17 日〕
制 定

(目的)

- 第 1 条 この要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 25 年法律第 65 号）第 9 条第 1 項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成 27 年 2 月 24 日閣議決定）に即して、国立大学法人東京学芸大学の教職員（非常勤の者を含む。以下「教職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。
- 2 本学が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の定めるところによる。

(定義)

- 第 2 条 この要領において、「障害者」とは、障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）第 2 条第 1 号に規定する障害者、即ち、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病に起因する障害を含む。以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものとし、本学における教育及び研究、その他本学が行う活動全般において、そこに参加する者すべてとする。
- 2 この要領において、「社会的障壁」とは、障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。
- 3 この要領において「部局等」とは、事務局、総合教育科学系、人文社会科学系、自然科学系、芸術・スポーツ科学系、教職大学院、大学院連合学校教育学研究科、附属図書館、環境教育研究センター、教育実践研究支援センター、留学生センター、国際教育センター、教員養成カリキュラム開発研究センター、保健管理センター、情報処理センター、理科教員高度支援センター、学生支援センター、教員養成開発連携センター、放射性同位元素総合実験施設、有害廃棄物処理施設、附属学校運営部及び各附属学校をいう。

(障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方)

- 第 3 条 この要領において、不当な差別的取扱いとは、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、教育及び研究、その他本学が行う活動全般について機会の提供を拒否し、又は提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することをいう。なお、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成する

ために必要な特別な措置は、不当な差別的取扱いではない。

- 2 前項の正当な理由に相当するか否かについては、単に一般的・抽象的な理由に基づいて判断するのではなく、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益及び本学の教育及び研究、その他本学が行う活動の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的な状況等に応じて総合的・客観的に検討を行い判断するものとし、教職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。
- 3 この要領において、合理的配慮とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過重な負担を課さないものをいう。
- 4 前項の過重な負担については、単に一般的・抽象的な理由に基づいて判断するのではなく、個別の事案ごとに、次の各号の要素等を考慮し、具体的な状況等に応じて総合的・客観的に検討を行い判断するものとし、教職員は、過重な負担に当たると判断した場合には、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。
 - (1) 教育及び研究、その他本学が行う活動への影響の程度（その目的・内容・機能を損なうか否か）
 - (2) 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
 - (3) 費用・負担の程度
 - (4) 本学の規模、財政・財務状況（障害を理由とする差別の解消に関する推進体制）

第4条 本学における障害を理由とする差別の解消の推進（以下「障害者差別解消の推進」という。）に関する体制は、第2項から第5項までに定めるとおりとする。

- 2 本学に、障害者差別解消の推進に関する最高管理責任者（以下「最高管理責任者」という。）を置き、学長をもって充てる。最高管理責任者は、障害者差別解消の推進及びそのための環境整備等（施設等のバリアフリー化の促進、必要な人材の配置、障害のある入学希望者や学内の障害のある学生等に対する受入れ姿勢・方針の明示、情報アクセシビリティの向上等）に関し、本学全体を統括し、総括監督責任者及び監督責任者が適切に障害者差別解消の推進を行うようリーダーシップを発揮するとともに、最終責任を負うものとする。
- 3 本学に、障害者差別解消の推進に関する総括監督責任者（以下「総括監督責任者」という。）を置き、総務を所掌する理事をもって充てる。総括監督責任者は、最高管理責任者を補佐するとともに、教職員に対する研修・啓発の実施等、本学全体における障害者差別解消の推進に関し必要な措置を講ずるものとする。
- 4 各部局等に、障害者差別解消の推進に関する監督責任者（以下「監督責任者」という。）を置き、当該部局の長をもって充てる。監督責任者は、当該部局等に

における障害者差別解消の推進に関し責任を有するとともに、当該部局等における監督者を指定し、当該部局等における障害者差別解消の推進に必要な措置を講ずるものとする。

- 5 各部局等に、障害者差別解消の推進に関する監督者（以下「監督者」という。）を置き、別表に定める監督者をもって充てる。監督者は、監督責任者を補佐するとともに、次条に規定する責務を果たすものとする。

（監督者の責務）

第5条 監督者は、障害者差別解消の推進のため、次の各号に掲げる事項に注意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう監督し、また障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めなければならない。

- (1) 日常の業務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、監督する教職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること
- (2) 障害者から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること
- (3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する教職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること
- (4) 監督者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、監督責任者に報告するとともに、その指示に従い、迅速かつ適切に対処すること

（不当な差別的取扱いの禁止）

第6条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 教職員は、前項に当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

（合理的配慮の提供）

第7条 教職員は、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、年齢及び障害の状況に応じて、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮の提供をしなければならない。

- 2 前項の意思の表明は、言語（手話を含む。）のほか、点字、筆談、身振りサイン等による合図など障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段により伝えられること及び本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、介助者等のコミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含むことに留意するとともに、意思の表明がない場合であっても、当該障害者がその除去を必要としていることが明白である場合には、当該障害者に対して適切と思われる合理的配慮を提案するよう努めなければならない。

3 教職員は、前2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第8条 障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応じるための相談窓口は、次の各号のとおりとする。

- (1) 障がい学生支援室
- (2) 学生相談室
- (3) 保健管理センター
- (4) 学務課
- (5) 教育企画課
- (6) 学生課
- (7) 入試課
- (8) 国際課
- (9) キャンパスライフ相談員
- (10) 男女共同参画推進本部
- (11) 附属学校スクールライフ相談窓口
- (12) 広報企画課

(紛争の防止等のための体制の整備)

第9条 障害を理由とする差別（正当な理由のない不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供等）に関する紛争の防止又は解決を図るための委員会は、次の各号のとおりとする。

- (1) 障がい学生支援室会議
- (2) キャンパスライフ委員会
- (3) 附属学校スクールライフ委員会

2 学長は、前項の紛争の解決を図るため、第三者を含めた委員会を設置することができる。

(教職員への研修・啓発)

第10条 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の各号のと通りの研修・啓発を行うものとする。

- (1) 新たに教職員となった者に対して、障害を理由とする差別に関する基本的な事項について理解させるための研修
- (2) 新たに監督者となった教職員に対して、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる責務・役割について理解させるための研修
- (3) その他教職員に対し、障害特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等による、意識の啓発

(懲戒処分等)

第11条 教職員が、障害者に対して不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担が

ないにもかかわらず合理的配慮を提供しなかった場合、その態様等によっては、国立大学法人東京学芸大学職員就業規則(平成16年規則第5号)第32条第8号、国立大学法人東京学芸大学有期雇用職員就業規則(平成16年規則第20号)第30号第8号、国立大学法人東京学芸大学非常勤講師就業規則(平成16年規則第27号)第21条第8号及び国立大学法人東京学芸大学非常勤職員就業規則(平成16年規則第28号)第26条第8号に規定する職務上の義務に反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(要領の改廃)

第12条 この要領の改廃は、教育研究評議会及び役員会の議を経て学長が定める。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

別表

部 局 等	監 督 者
事務局	各課長
総合教育科学系	講座主任・教室主任
人文社会科学系	講座主任・教室主任
自然科学系	講座主任・教室主任
芸術・スポーツ科学系	講座主任・教室主任
教職大学院	副院長
大学院連合学校教育学研究科	専任教員
附属図書館	学術情報課長
環境教育研究センター	学系支援課長
教育実践研究支援センター	学系支援課長
留学生センター	国際課長
国際教育センター	国際課長
教員養成カリキュラム開発研究センター	学系支援課長
保健管理センター	学生課長
情報処理センター	情報基盤課長
理科教員高度支援センター	学系支援課長
学生支援センター	学生課長
教員養成開発連携センター	教育連携担当課長
放射性同位元素総合実験施設	学系支援課長
有害廃棄物処理施設	施設課長
附属学校運営部	附属学校課長
附属幼稚園小金井園舎	副園長
附属幼稚園竹早園舎	教務主任
附属世田谷小学校	副校長
附属小金井小学校	副校長
附属大泉小学校	副校長
附属竹早小学校	副校長
附属世田谷中学校	副校長
附属小金井中学校	副校長
附属竹早中学校	副校長
附属高等学校	副校長
附属国際中等教育学校	副校長
附属特別支援学校	副校長

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領における留意事項

〔平成 28 年 3 月 17 日〕
制 定

国立大学法人東京学芸大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領（以下「対応要領」という。）第 6 条及び第 7 条に定める留意事項は、以下のとおりとする。

第 1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（第 6 条関係）

対応要領第 3 条第 1 項及び第 2 項のとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなるが、不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は、次のとおりである。

なお、次に掲げる具体例については、正当な理由が存在しないことを前提とし、また、次に掲げる具体例以外でも不当な差別的取扱いに該当するものがあることに留意すること。

（以下、例示）

- 障害があることを理由に受験を拒否すること。
- 障害があることを理由に入学を拒否すること。
- 障害があることを理由に授業受講を拒否すること。
- 障害があることを理由に研究指導を拒否すること。
- 障害があることを理由に実習、研修、フィールドワーク等への参加を拒否すること。
- 障害があることを理由に事務窓口等での対応順序を劣後させること。
- 障害があることを理由に式典、行事、説明会、シンポジウムへの出席を拒否すること。
- 障害があることを理由に学生寮への入居を拒否すること。
- 障害があることを理由に施設等の利用やサービスの提供を拒否すること。
- 情報保障手段を用意できないからという理由で、障害のある学生等の授業受講や研修、講習、実習等への参加を拒否すること。
- 障害があることを理由に、試験等の評価に差をつけること。

第 2 合理的配慮に該当し得る配慮の具体例（第 7 条関係）

合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、必要な人材の配置、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、

個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。その内容は、対応要領第3条第3項及び第4項のとおり、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的状況等に応じて異なり、多様かつ個別性が高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応する必要があるが、具体例は、次のとおりである。

なお、次に掲げる具体例については、過重な負担が存在しないことを前提とし、また、次に掲げる具体例以外にも合理的配慮は多数存在することに留意すること。

（物理的環境への配慮）

（以下、例示）

- 車椅子利用者のためにキャスター上げ等の補助をし、又は段差に携帯スロープを渡すこと。
- 図書館やコンピュータ室、実験・実習室等の施設・設備を、他の学生等と同様に利用できるように改善すること。
- 移動に困難のある学生等のために、普段よく利用する教室に近い位置に駐車場を確保すること。
- 配架棚の高い所に置かれた図書やパンフレット等を取って渡したり、図書やパンフレット等の位置を分かりやすく伝えたりすること。
- 障害特性により、授業中、頻回に離席の必要がある学生等について、座席位置を出入口の付近に確保すること。
- 移動に困難のある学生等が参加している授業で、使用する教室をアクセスしやすい場所に変更すること。
- 易疲労状態の障害者からの別室での休憩の申し出に対し、休憩室の確保に努めること。

（意思疎通の配慮）

（以下、例示）

- 授業や実習、研修、行事等のさまざまな機会において、手話通訳、ノートテイク、パソコンノートテイク、補聴システムなどの情報保障を行うこと。
- ことばの聞き取りや理解・発声・発語等に困難を示す学生等のために、必要なコミュニケーション上の配慮を行うこと。
- シラバスや教科書・教材等の印刷物にアクセスできるよう、学生等の要望に応じて電子ファイルや点字・拡大資料等を提供すること。
- 聞き取りに困難のある学生等が受講している授業で、ビデオ等の視聴覚教材に字幕を付与して用いること。
- 授業中教員が使用する資料を事前に提供し、事前に一読したり、読みやすい形式に変換したりする時間を与えること。
- 事務手続きの際に、教職員や支援学生が必要書類の代筆を行うこと。

- 障害のある学生等で、視覚情報が優位な者に対し、手続きや申請の手順を矢印やイラスト等でわかりやすく伝えること。
- 間接的な表現が伝わりにくい場合に、より直接的な表現を使って説明すること。
- 口頭の指示だけでは伝わりにくい場合に、指示を書面で伝えること。
- 授業でのディスカッションに参加しにくい場合に、発言しやすいような配慮をしたり、テキストベースでの意見表明を認めたりすること。
- 入学試験や定期試験、または授業関係の注意事項や指示を、口頭で伝えるだけでなく紙に書いて伝達すること。

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

(以下、例示)

- 入学試験や定期試験において、個々の学生等の障害特性に応じて、試験時間を延長したり、別室受験や支援機器の利用、点字や拡大文字の使用を認めたりすること。
- 成績評価において、本来の教育目標と照らし合わせ、公平性を損なわない範囲で柔軟な評価方法を検討すること。
- 外部の人々の立ち入りを禁止している施設等において、介助者等の立ち入りを認めること。
- 大学行事や講演、講習、研修等において、適宜休憩を取ることを認めたり、休憩時間を延長したりすること。
- 移動に困難のある学生等に配慮し、車両乗降場所を教室の出入り口に近い場所へ変更すること。
- 教育実習等の学外実習において、合理的配慮の提供が可能な機関での実習を認めること。
- 教育実習、病棟実習等の実習授業において、事前に実習施設の見学を行うことや、通常よりも詳しいマニュアルを提供すること。
- 障害のある学生等が参加している実験・実習等において、特別にティーチングアシスタント等を配置すること。
- ICレコーダー等を用いた授業の録音を認めること。
- 授業中、ノートを取ることが難しい学生等に、板書を写真撮影することを認めること。
- 不随意運動等により特定の作業が難しい障害者に対し、教職員や支援学生を配置して作業の補助を行うこと。
- 感覚過敏等がある学生等に、サングラス、イヤーマフ、ノイズキャンセリングヘッドフォンの着用を認めること。
- 体調が悪くなるなどして、レポート等の提出期限に間に合わない可能性が高いときに、期限の延長を認めること。
- 教室内で、講師や板書・スクリーン等に近い席を確保すること。

- 履修登録の際、履修制限のかかる可能性のある選択科目において、機能障害による制約を受けにくい授業を履修できるようにすること。
- 入学時のガイダンス等が集中する時期に、必要書類やスケジュールの確認などを個別に行うこと。
- 治療等で学習空白が生じる学生等に対して、補講を行う等、学習機会を確保できる方法を工夫すること。
- 授業出席に介助者が必要な場合には、介助者が授業の受講生でなくとも入室を認めること。
- 視覚障害や肢体不自由のある学生等の求めに応じて、事務窓口での同行の介助者の代筆による手続きを認めること。