

障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

平成28年3月31日

学長決定

改正 平成30年3月22日

(前文)

この要領は、国立大学法人筑波大学が国際連合による障害者の権利に関する条約の理念に基づき、基本的人権を尊重し、本学の学生並びに附属学校の児童生徒、附属施設等の利用者が障害を理由とする差別を受けることのないよう、本学の教職員の講ずべき措置を定めるものであり、本学におけるその対応指針の礎となるものである。

(目的)

第1条 この要領（以下「対応要領」という。）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。以下「法」という。）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、国立大学法人筑波大学の教職員（非常勤職員含む。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。

(定義)

第2条 この規定において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害者 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、すなわち、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) 社会的障壁 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。

(障害を理由とする不当な取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方)

第3条 この対応要領において、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、並びに障害者でない者に対しては付さない条件を付けること等により、障害者の権利利益を侵害することをいう。ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別な措置は、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、障害者及び第三者の権利利益並びに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 この対応要領において、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) 本学の事務・事業規模、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、以下の各号のとおりとする。

- (1) 最高管理責任者 学長をもって充て、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、統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。
- (2) 統括監督責任者 大学執行役員（ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセ

ンター担当)をもって充て、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。

(3) 監督責任者 別表に規定する者をもって充て、本学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、各部局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。

(4) 監督者 別表に規定する者をもって充て、それぞれ同表の当該者の欄の左欄に規定する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、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、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。

2 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しなければならない。

(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、音声言語、手話、点字、筆談、身振りサイン等による合図等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。当該障害者における適切と思われる合理的配慮の意思表示プロセスを支援するよう努めなければならない。

3 教職員は、前二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 本学は、法第14条の規定に基づき、障害者及びその家族その他の関係者からの相談に的確に応じるための相談窓口を、下記のとおり指定する。

- (1) 各教育組織に置くダイバーシティ・アクセシビリティ担当教員
- (2) 監督者が設置した相談窓口
- (3) 総合相談窓口
- (4) ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
- (5) 保健管理センター

2 前項に指定する窓口については、必要に応じて、相談に対応する教職員の確保・充実を図るものとする。

(紛争防止等のための体制の整備)

第9条 本学は、法第14条の規定に基づき、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り扱い、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、監督責任者は苦情相談窓口を設置するとともに、必要に応じ障害者差別解消委員会を設置する。

(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、次の各号のとおり研修・啓発を行うものとする。

- (1) 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ガイドブック等による意識の啓発
- (2) 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

(3) 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

(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、または過剰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、その様態等によっては、懲戒処分等に行われることがある。

附 記

この学長決定は、平成28年3月31日から実施する。

附 記（平30. 3. 22）

この学長決定は、平成30年4月1日から実施する。

別表（第4条第3、4号関係）

監督責任者	監督者
ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター長	専門学群長 学類長 専攻長 事務組織の課室長 エリア支援室長 支援室長 教育研究施設の長
附属図書館長	学術情報部アカデミックサポート課長
附属病院長	総務を担当する副病院長 病院総務部総務課長
附属学校教育局教育長	附属学校長

障害を理由とする差別の解消の推進に関する

対応要領における留意事項

障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領（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、次の具体例については、正当な理由が存在しないことを前提とし、また、次の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試験の合否判定に当たり、正当な評価を行わないこと。
- 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を拒否あるいは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むこと。
- 障害があることを理由に学生寮への入居を拒むこと。
- 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。
- 支援を用意できないからという理由で、障害のある学生の授業受講や研修、講習、実習等への参加を拒むこと。
- 単位の認定基準を満たしていないにもかかわらず、障害があることを理由に、正当な評価を行わず単位を認めること。
- 障害があることを理由に、授業受講を免除すること。
- 障害があることを理由に、体育の授業をすべて見学させること（教育局）。

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、他の学生と同様に利用できるように改善すること。
- 著作権法上に規定されている図書館利用に困難のある学生等に対して、図書・資料等の朗読や電子ファイルの提供などにより、資料へのアクセス手段を用意すること（附属図書館）。
- 移動に困難のある学生のために、普段よく利用する教室に近い位置に駐車場を確保する、また車両昇降場所を教室の出入り口に近い場所へ変更すること。
- 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。
- 内部障害等の障害特性により、授業中、頻回に離席の必要がある学生について、座席位置を出入口の付近に確保すること。
- 教室内で、講師やスクリーンに近い席など、学生が講義中の情報を得やすい席を確保すること。
- 移動に困難のある学生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。
- 移動に困難がある者の移動を妨げないよう、十分な通路・スペースを確保すること。
- ストーマ装具使用している病院利用者のため、オストメイト配慮設備を整えたトイレの所在を明示すること（附属病院）。
- パニックになっている幼児、児童又は生徒が落ち着けるような刺激の少ない静音な個室を用意すること（教育局）。

(意思疎通の配慮)

(以下、例示)

- 授業や行事等のさまざまな機会において、手話通訳、要約筆記、パソコン要約筆記、補聴システム等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・教材にアクセスできるよう、学生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。
- 聴覚障害のある学生の受講している授業で、ビデオ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。
- 身体機能の障害により筆記による書類作成が困難な場合に、教職員や支援学生が必要書類の代筆を行うこと。
- 口頭での説明や文字情報のみでは伝わりにくい場合に、手続きや申請の手順を箇条書きや図表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、5W1H を明確にした、より直接的な表現を使って説明すること。
- 授業でのディスカッションに参加しにくい場合、発言内容を参加者全員が共有できるような工夫を設定して議論の理解を促したり、紙やパソコン等を用いた筆談での発言や意見表明を認めたりすること。
- 多数の学生が不規則に発言をするディスカッション等の場で、情報を整理したり、タイミングよく発言することが難しい発達障害の学生がいる場合、挙手をして順番に発言をする、発言内容を板書する等の、参加しやすくするためのルールを設けること。
- 入学試験や定期試験において、点字や拡大文字等による情報保障を行うこと。
- 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、口頭で伝えるとともに紙に書いて伝達すること。
- 治療の計画を視覚的にわかりやすく示した計画書を作成して手渡すこと（附属病院）。
- 幼児、児童又は生徒に対する説明の際、理解をしているか確認し、必要に応じて保護者等の同席を認めること（教育局）。
- 音声言語での要求ができない幼児、児童又は生徒がやりたい活動を絵カードで選べるようにすること（教育局）。
- 見通しがもちにくい幼児、児童又は生徒に対し、その日に行う活動を写真や絵などを用いた視覚的なスケジュールで示すこと（教育局）。

(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、個々の学生の障害特性に応じて、試験時間の延長や別室受験、支援機器の利用を認めること。
- 入学試験や定期試験において、読み書きに障害のある学生に音声読み上げソフトによる問題の読み取りや、ワープロソフトによる回答を認めること。
- 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。
- 本来、外部の人々の立ち入りを禁止している施設等において、可能な限り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。
- 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通常よりも詳しいマニュアルを提供すること。
- 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。
- 外国語のリスニングが難しい学生について、リスニングが必須となる授業を他の形態の授業に代替すること。
- 障害のある学生が参加している実験・実習等において、特別に TA を配置すること。
- 授業中、ノートを取ることが難しい学生に、担当教員の許可を得て、板書の写真撮影、PC による筆記、IC レコーダー等による録音を認めること。
- 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。
- 感覚過敏がある学生に、サングラスや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。
- 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、一時退室を認めること。
- 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調整すること。
- 授業出席に支援者が必要な場合には、支援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。
- 情報保障の支援者が診察の際に同席することを患者が求めた場合に認めること（附属病院）。
- 検査の不安が高い患者が検査を受ける必要が生じた場合に、事前見学を認めること、また、患者の求めに応じて、付添人の同行を認めること（附属病院）。
- 事務手続きの際に、代筆を認めること（教育局）。

○集団活動に参加できない幼児、児童又は生徒に、本人にあった別の役割を与えて行事に参加できるようにすること（教育局）。