

国立大学法人佐賀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
職員等対応要領

(平成28年3月25日制定)

(目的)

第1 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)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、国立大学法人佐賀大学(以下「本法人」という。)の役員及び職員(以下「職員等」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 この対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 国立大学法人佐賀大学職員就業規則(平成16年4月1日制定)第2条第1項に規定する職員、国立大学法人佐賀大学契約職員就業規則(平成21年3月11日制定)第2条に規定する契約職員、国立大学法人佐賀大学臨時職員就業規則(平成16年4月1日制定)第2条第1項に規定する臨時職員、国立大学法人佐賀大学再雇用職員就業規則(平成16年4月1日制定)第2条に規定する再雇用職員及び国立大学法人佐賀大学外国人研究員就業規則(平成16年4月1日制定)第2条に規定する外国人研究員並びに本法人において就労する派遣労働者及び委託業務従事者をいう。
- (2) 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(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」という。)がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。)で、本法人における教育、研究その他本法人が行う活動全般において、そこに参加する全てのものをいう。
- (3) 社会的障壁 障害者基本法第2条第2号に規定する社会的障壁(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。)をいう。
- (4) 部局 事務局、リージョナル・イノベーションセンター、アドミッションセンター、キャリアセンター、国際交流推進センター、教員免許更新講習室、経営戦略室、国立大学法人佐賀大学基本規則(平成16年4月1日制定)第12条に規定する室、地域創生推進センター、各学部(各学部附属の教育施設及び研究施設を含む。)、各研究科、全学教育機構、附属図書館、美術館、保健管理センター、共同利用・共同研究拠点及び各学内共同教育研究施設をいう。
- (5) 部局長 前号の部局の長をいう。

(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 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、研究その他本法人が行う全ての活動において、機会の提供を拒否し、

又は提供に当たって場所・時間帯などを制限し、障害者でない者に対しては付さない条件等を付けることにより、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、本法人の教育及び研究その他本法人が行う活動の目的・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、職員等は、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、障害者が障害者でない者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度な負担を課さないものをいう。

4 前項の「均衡を失した又は過度な負担」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、次に掲げる要素等を考慮し、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、職員等は、均衡を失した又は過度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、研究その他本法人が行う活動への影響の程度がその目的・内容・機能を損なうか否か

(2) 物理的・技術的制約、人的・体制上の制約を踏まえた実現可能性の程度

(3) 費用・負担の程度

(4) 本法人の事務・事業規模及び財政・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 本法人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、次に掲げるとおりとする。

(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、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をいう。）に関し本法人全体を統括し、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ための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) 総括監督責任者 各担当理事をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、職員に対する研修・啓発の実施等、本法人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 部局長をもって充て、当該部局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、当該部局における監督者を指定し、当該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 監督責任者が所管する組織の必要な単位ごと（課、室、学科、課程、講座、専攻、

診療科等)に指定する者をもって充て、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 監督者は、障害者差別解消の推進のため、次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等)

第6 職員等は、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 職員等は、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 職員等は、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(言語(手話を含む。)、点字、筆談、身振り・サインによる合図等)により、障害者が他人と意思疎通を図る際に必要な手段によるものを含み、本人による意思の表明が困難な場合において、障害者の家族、介助者等の意思疎通を支援する者が本人を補佐して行う意思の表明を含む。)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、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 職員等は、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 職員等は、前2項の合理的配慮の提供又は提案を行うに当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備等)

第8 障害者、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、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定めるとおりとする。

- (1) 本法人全般に関する事項 所属部局の総務担当部署、学長が指名する職員
- (2) 学生生活に関する事項 学生支援室集中支援部門、保健管理センター、学務部、医学部学

生課

(3) 医学部附属病院に関する事項 医学部附属病院医療相談室（患者様相談窓口）

(4) 附属学校に関する事項 担任教諭，養護教諭，教頭，校長（園長）

（紛争の防止等のための体制の整備）

第9 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，次の各号に掲げる区分に従い，当該各号に定めるとおりとする。なお，紛争の防止又は解決に当たり，必要に応じて障害に精通した者の意見を踏まえて行うこととする。

(1) 本法人全般に関する事項 内容に応じて関係する部署等の委員会等

(2) 学生に関する事項 学生支援室運営委員会

(3) 附属病院に関する事項 患者支援に関するカンファレンス

(4) 附属学校に関する事項 職員会議，校内委員会

（職員等への研修・啓発）

第10 本法人は，障害者差別解消の推進を図るため，職員等に対し，次に掲げる研修・啓発を行うものとする。

(1) 新たに職員等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職員等に対して，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) 職員等に対し，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 職員等（本法人において就労する派遣労働者及び委託業務従事者を除く。）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には，その態様等により，懲戒処分等に付されることがある。

附 則

この要領は，平成28年4月1日から実施する。

附 則（平成29年9月27日改正）

この要領は，平成29年10月1日から実施する。

国立大学法人佐賀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
職員等対応要領における留意事項

国立大学法人佐賀大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員等対応要領（平成28年3月25日制定。以下「対応要領」という。）第6及び第7に定める留意事項は、次のとおりとする。

第1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（第6関係）

対応要領第3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することとなるが、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、これら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。

（学生及び入学希望者に対する具体例）

- 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。
- 手話通訳，ノートテイク，パソコンノートテイクなどの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。
- 試験等において，合理的配慮を受けたことを理由に評価に差をつけること。

（附属学校園の児童・生徒等及び来訪者に対する具体例）

- 障害があることを理由に児童・生徒の教育課程の一部を実施しないこと。
- 障害があることを理由に対応順序を後回しにすること。
- 障害があることを理由に証明書等文書の交付，資料や必要な情報の提供等を拒むこと。
- 障害があることを理由に，来校の際に介助者の同行を求めるなどの条件を付し，又は特に支障がないにもかかわらず，介助者の同行を拒否すること。

(医学部附属病院来院者に対する具体例)

- 障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービス等の提供を拒否すること。
- 障害者に対して、場所・時間帯などを制限し、障害者でない者に対して付さない条件を付すこと。
- 障害者に対して、正当な理由なく、他の者とは異なる取扱いをすること。

(その他の来訪者等に対する具体例)

- 障害があることを理由として、附属図書館、美術館等において、窓口対応を拒否し、又は対応の順序を後回しにすること。
- 障害があることを理由として、資料の送付、パンフレットの提供、説明会やシンポジウムへの出席等を拒むこと。
- 障害があることを理由として、附属図書館、美術館等やそれらのサービスの利用をさせないこと。

第2 合理的配慮に該当し得る配慮の具体例 (第7関係)

合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行う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する措置である。その内容は、対応要領第3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、これらの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】

(学生及び入学希望者に対する具体例)

- 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す、又は図書やパンフレッ

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にあっては、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（いひろう）状態の障害者からの別室での休憩の申出に対し、休憩室の確保に努めるとともに、休憩室の確保が困難な場合、教室内に長いすを置いて臨時的休憩スペースを設けること。

(附属学校園の児童・生徒等及び来訪者に対する具体例)

- 聴覚に過敏な児童・生徒への配慮として、教室の静穏な環境を整備するために、椅子の脚にテニスボールを割ってはめること。
- 視覚・聴覚上の補助が必要な児童・生徒に対しては、電子黒板の利用、板書上の工夫、プリントの拡大、色づけ・配色の工夫をすること。
- 児童・生徒の特性に応じ、気持ちを落ち着かせる部屋（スペース）等を確保すること。

(医学部附属病院来院者に対する具体例)

- 病院施設内の段差をなくすようにすること。
- 院内においては、エレベーターでの移動が可能とすること。
- 中央採血室において車いす利用者等については別の窓口を設けて対応すること。
- パーキングパーミット（身障者用駐車場利用証）制度による障害者へ配慮した駐車場を整備すること。
- 院内に身障者用トイレ（車いす用トイレ）を整備すること。
- 身障者用の車いすを無償で提供すること。
- 点字ブロック（視覚障害者用誘導ブロック）を設置して、視覚障害者の安全な誘導を支援すること。

(その他の来訪者等に対する具体例)

- 附属図書館、美術館等において、災害時の警報音、緊急連絡等が聞こえにくい障害者に対し、災害時に関係事業者の管理する施設の職員が直接災害を知らせたりすること。
- 管理する施設・敷地内において、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。
- 附属図書館等において、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。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申出があった際、別室の確保が困難である場合に、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時的休憩スペースを設けること。

- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、介助する位置（左右・前後・距離等）について、障害者の希望を聞いたりすること。

【意思疎通の配慮】

(学生及び入学希望者に対する具体例)

- 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、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。

(附属学校園の児童・生徒等及び来訪者に対する具体例)

- 教室における情報保障のために、障害の特性に合わせて、席の移動や意思疎通のためによりよい場所に移動すること。
- 聴覚障害をもつ児童・生徒のために、大きな声やゆっくりとした話し方を行うこと。
- 意思疎通が不得手な児童・生徒とのコミュニケーションには、絵カード、筆談、読み上げ、身振り手振り、漢字のふりがな、拡大文字等の手段を用い、意思を確認すること。
- 通常口頭で行う案内や連絡等を、紙にメモをして渡すこと。

(その他の来訪者等に対する具体例)

- 附属図書館、美術館等において、筆談、要約筆記、読み上げなど多様なコミュニケーション手段や分かりやすい表現を使って説明をするなどの意思疎通の配慮を行うこと。

- 知的障害のある利用者等に対し、抽象的な言葉ではなく、具体的な言葉を使うこと。例えば、サービスを受ける際の手続など必要な言葉等の意味を具体的に説明して、当該利用者等が理解しているかを確認すること。
- 比喩表現等の理解が困難な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明すること。

【ルール・慣行の柔軟な変更】

(学生及び入学希望者に対する具体例)

- 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。
- 外部の人々の立入りを禁止している施設等において、介助者等の立入りを認めること。
- 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。
- 外国語のリスニングが難しい学生等について、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、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、履修制限され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確実に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を認めること。

(附属学校園の児童・生徒等及び来訪者に対する具体例)

- 障害の特性から、物事の順番を待つことが苦手な児童・生徒に対し、周囲の人の理解を得た上で、手続き順を入れ替えること。
- 附属学校園で教育実習をおこなう実習生に対して、障害の特性に合わせた配慮を行うこと。
- 児童・生徒の特性（障害）から、疲れやすい児童・生徒には、授業中であっても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。

(その他の来訪者等に対する具体例)

- 附属図書館、美術館等において、事務手続の際に、職員が必要書類の代筆を行うこと。
- 障害者が立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の理解を得た上で、当該障害者の順番が来るまで席を用意すること。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張のため、不随意の発声等がある場合、緊張を緩和するため、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を用意すること。

【補助器具・サービスの提供】

(医学部附属病院来院者に対する具体例)

- ふりがな付き文書を使用するなどわかりやすい説明を心がけること。
- メール、ホームページなどの多様な媒体により情報提供を行うこと。
- パニック等を起こした際に休憩できる場所を確保すること。
- 窓口職員は、声が聞こえるようマスクを外して話をするように心がけること。