

○国立大学法人横浜国立大学における障がい理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応規則

(平成 28 年 3 月 22 日規則第 24 号)

改正 平成 29 年 3 月 30 日規則第 69 号 平成 30 年 3 月 29 日規則第 47 号  
平成 31 年 3 月 26 日規則第 35 号

(目的)

第 1 条 この規則は、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、法第 7 条に規定する事項に関し、国立大学法人横浜国立大学（以下「本学」という。）の教職員（非常勤職員を含む。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 この規則の運用に当たっては、横浜国立大学障がい学生等の教育支援に関する基本方針（平成 28 年 3 月 22 日学長裁定）を考慮しなければならない。

(定義)

第 2 条 この規則において、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) 障がい者 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、即ち、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がい（以下「障がい」と総称する。）がある者であって、障がい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 障がい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) 部局 本学の事務局、教育学部（教育学研究科及び附属学校を含む。）、経済学部、経営学部、理工学部、都市科学部、国際社会科学研究院（国際社会科学府を含む。）、工学研究院（理工学府を含む。）、環境情報研究院（環境情報学府を含む。）、都市イノベーション研究院（都市イノベーション学府を含む。）、先端科学高等研究院、附属図書館、研究推進機構、情報戦略推進機構、国際戦略推進機構、地域連携推進機構、保健管理センター、機器分析評価センター、男女共同参画推進センター、高大接続・全学教育推進センター、大学院教育強化推進センター、成長戦略研究センター及び障がい学生支援室をいう。

(障がい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 この規則において、不当な差別的取扱いとは、障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、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、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することをいう。なお、障がい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、障がい者、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、障がい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 この規則において、合理的配慮とは、障がい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、障がい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

(障がいを理由とする差別の解消に関する推進体制)

第4条 本学における障がいを理由とする差別の解消の推進（以下「障がい者差別解消の推進」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、障がい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、障がいのある入学希望者や学内の障がい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、次号に定める総括監督責任者及び第3号に定める監督責任者が適切に障がい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) 総括監督責任者 理事（総務担当）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がい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 部局の長をもって充て、当該部局における障がい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がい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 本学教職員給与規則（平成16年規則第110号）第73条に定める管理職手当の支給を受ける教職員のうちから監督責任者の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条 監督者は、障がい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がい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、また障がい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、障がい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、障がい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) 障がい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
- 2 監督者は、障がい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、本学の事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由として障がい者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 教職員は、前項の場合において、別紙1の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、本学の事務又は事業を行うに当たり、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状況に応じて、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がい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、障がい者の家族、介助者等のコミ

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、当該障がい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、当該障がい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1の留意事項に留意するものとする。

4 本学がその事務又は事業の一環として設置・実施し、事業者に運営を委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障がい者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、この規則を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込まなければならない。

(相談体制等の整備)

第8条 障がい者及びその家族その他の関係者からの障がいを理由とする差別に関する相談及び紛争の防止に的確に応じるための窓口は、別紙2のとおりとする。

(紛争の解決のための体制の整備)

第9条 障がいを理由とする差別（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）に関する紛争の解決を図るための組織は、下記のとおりとする。

(1) 役員会

(2) 学長が設置する第三者委員会

(教職員への研修・啓発)

第10条 本学は、障がい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) 新たに教職員となった者に対して、障がいを理由とする差別の解消等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、障がい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、障がい特性を理解させるとともに、障がい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、障がい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、その態様等が本学教職員就業規則（平成16年規則第101号）第41条又は第42条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たときは、懲戒処分等に付されることがある。

(雑則)

第12条 この規則に定めるもののほか必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

- 1 この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 横浜国立大学における身体に障害のある学生への学習の支援に関する規則（平成 17 年規則第 19 号）は廃止する。

附 則(平成 29 年 3 月 30 日規則第 69 号)  
この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 30 年 3 月 29 日規則第 47 号)  
この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 31 年 3 月 26 日規則第 35 号)  
この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

#### 別紙 1

国立大学法人横浜国立大学における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する  
教職員対応規則における留意事項

[別紙参照]

#### 別紙 2

障がい者対応窓口

[別紙参照]

# 国立大学法人横浜国立大学における障がいを理由とする差別の 解消の推進に関する教職員対応規則における留意事項

国立大学法人横浜国立大学における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応規則第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等（第6条関係）

規則第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及び不当な差別的取扱いに当たらない具体例は、次のとおりである。

なお、次に掲げる不当な差別的取扱いに当たり得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。

（不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）

- 障がいがあることを理由に受験を拒否すること
- 障がいがあることを理由に入学を拒否すること
- 障がいがあることを理由に授業受講を拒否すること
- 障がいがあることを理由に研究指導を拒否すること
- 障がい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
- 障がい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
- 障がい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
- 障がいがあることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒否すること
- 障がいがあることを理由に学生寮への入居を拒否すること
- 障がい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、障がい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
- 本学の業務遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障がいがあることを理由に、来学の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けること。

（不当な差別的取扱いに当たらない具体例）

- 合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障がい者に障がいの状況等を確認すること。
- 附属学校の障がいのある児童及び生徒のため、通級による指導を実施する場合において、特別の教育課程を編成すること。

## 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、障がい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、個々の障がい者に対して、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、規則第3条第3項及び第4項のとおり、障がい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、当該障がい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、次のようなものがあり、また独立行政法人日本学生支援機構が作成する「大学等における障害のある学生への支援・配慮事例」及び「教職員のための障害学生修学支援ガイド」を参考とする。

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）

- 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
- 障がい特性により、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
- 易疲労状態の障がい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とともに、休憩室の確保が困難な場合、教室内等に長いすを置い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、障がい者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障がい者の希望を聞いたりすること
- 災害時の警報音等が聞こえにくい障がい者に対し、災害時に教職員が直接災害を知らせること

と

(意思疎通の配慮)

- 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、筆談、要約筆記、読み上げなど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
- 情報保障の観点から、見えにくさに応じた情報（聞くことで内容が理解できる説明・資料や拡大コピー又は拡大文字等を用いた資料等）や聞こえにくさに応じた視覚的な情報を提供すること
- 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
- 障がいのある学生等で、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
- 附属学校において、意思疎通が困難な児童及び生徒に対し、絵や写真カード、コミュニケーションボード、タブレット端末等のICT機器の活用、視覚的に伝えるための情報の文字化、質問内容を「はい」又は「いいえ」で端的に答えられるようにすることなどにより意志を確認したり、本人の自己選択・自己決定を支援したりすること

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- 入学試験や定期試験において、個々の学生等の障がい特性に応じて、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

- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、当該障がい者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備すること
- 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
- 障がい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
- 実験、フィールドワーク調査などでグループワークができない障がい者、実験の手順や試薬を混同し、作業が危険な障がい者に対し、個別の実験時間や実習課題の設定、個別のティーチングアシスタントを付けること
- ICレコーダー等を用いた授業の録音を認めること
- 見え、読み、書き等に困難のある学生等のために、授業や試験でのタブレット端末等のICT機器の使用を許可したり、筆記に代えて口頭試験による学修評価を行ったりすること
- 図書館入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認めること
- 不随意運動等により特定の作業が難しい障がい者に対し、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、機能障がい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
- 視覚障がい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
- 障がい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、当該障がい

者の順番が来るまで別室や席を用意すること

- 発達障がい等のため、人前での発表が困難な障がい者に対し、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採点すること
- 附属学校において、読み、書き等に困難のある児童及び生徒のために、授業や試験でのタブレット端末等のICT機器の使用を許可したり、筆記に代えて口頭試験による学修評価を行ったりすること

別紙2 障がい者対応窓口

業務分野	対応窓口
○本学の業務全般に関すること	総務企画部総務企画課長 又は総務企画部人事・労務課長
○本学の学生に対する修学支援、就職支援及び生活支援等に関すること ○本学への入学又は進学を希望する者への支援、その入学者選抜試験に関すること	障がい学生支援室
○本学の教育学部附属学校に関すること	教育学部附属学校副校長
○本学と民間企業、地域社会、その他の外部機関との産学官公連携に関すること	研究・学術情報部研究推進課長
○本学の公開講座その他本学の広報に関すること	総務企画部学長室長