

公立大学法人秋田公立美術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

〔令和6年4月1日〕
理事長決裁

(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）第10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、公立大学法人秋田公立美術大学（以下「法人」という。）の教員および職員（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。

(定義)

第2条 対応要領において、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、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、障害およ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、法人における教育および研究、その他法人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差別的取扱いおよび合理的配慮の基本的な考え方)

第3条 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、教育および研究その他法人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、障害者では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、又は達成するための特別な措置は、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、第三者の権利利益および法人の教育および研究、その他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、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 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およ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および調整であって、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、研究その他法人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) 法人の規模および財政・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条 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、次のとおりとする。

(1) 最高管理責任者 理事長をもって充て、障害者差別解消の推進およ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、法人全体を統括し、総括監督責任者およ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) 総括監督責任者 副理事長をもって充て、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、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 学部長、研究科長および事務局長をもって充て、障害者差別解消の推進に関し責任を有するとともに、監督者を指定し、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) 監督者 専攻長、美術教育センター長および課長をもって充て、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、合理的な配慮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、障害を理由として障害者では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 教職員が、前項の実施に当たり留意する事項については、別紙に定める。
(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はないときは、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、年齢およ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な配慮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およ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な配慮をするよう努めなければならない。

- 3 教職員が、前項の合理的な配慮をするに当たり留意する事項については、別紙に定める。
(相談等)

第8条 障害者およ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関して、当該業務を実施する部局に相談し、又は苦情を申し出ることができる。

- 2 前項の相談又は苦情を受けた部局の監督責任者は、当該相談又は苦情の申し出に迅速かつ適切に対応しなければならない。

- 3 前項の場合において、部局の監督責任者は、必要に応じて関係部局等に協力を求めることができる。また、学生が法人において教育を受け、学生生活を過ごすに当たり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、障害の特性や社会的障壁の具体的内容に応じ、多様かつ個別性の高い合理的な配慮をするための検討や検証をするに当たり必要な範囲内で、かつ相談者の同意を得たうえで、関係者間で情報共有を図るもの

とする。ただし、生命および身体の保護にかかる場合など緊急性を有すると判断した際、ならびに受験にかかる相談や施設利用にかかる相談等の内容については、相談者のプライバシーに配慮しつつ、関係者間で情報共有を図るものとする。

(紛争の防止等のための体制の整備)

第9条 最高管理責任者は、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、個別の事案に応じて委員会を設置し対応する。

(教職員への研修・啓発)

第10条 法人は、障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次に掲げる研修・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な配慮をしなかった場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、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。

(委任)

第12条 この要領に定めるもののほか、障害者差別解消の推進に関し必要な事項は、最高管理責任者が別に定める。

附 則

(施行期日)

この要領は、令和6年4月1日から施行する。

別紙

対応要領における留意事項

第6条および第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）

第3条第1項および第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、個別の事案ごとに具体的に検討を行った上で判断されることとなる。「不当な差別的取扱いに当たり得る具体例」および「不当な差別的取扱いに当たらない具体例」は、文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消推進に関する対応指針（平成27年文部科学省告示第180号）（以下「文部科学省対応指針」という。）を参照し、次のとおりとする。

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。

（不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）

- 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、研修等への参加を拒否すること
- 障害があることを理由に窓口対応を拒否し、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に式典、行事、説明会等への出席を拒否すること
- 障害があることを理由に学内施設・サービスの利用をさせないこと
- 試験等において合理的配慮の提供を受けたことを理由に、当該試験等の結果を学習評価の対象から除外したり、評価において差を付けたりす

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、障害者である利用者に障害の状況等を確認すること

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慣行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、第3条第3項および第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および方法について、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応する必要がある。合理的配慮の具体例は、文部科学省対応指針を参照し、次のとおりとする。

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する。個別の事案ごとに具体的な検討を行った上で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ることとする。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に関する具体例)

- 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
- 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
- 移動に困難のある学生等のために、通学のための駐車場を確保したり、参加する授業で使用する教室をアクセスしやすい場所に変更したりすること
- 図書館や学生会館、実習室等の施設・整備を、他の学生等と同様に利

用できるように改善すること

(人的支援の配慮に関する具体例)

- 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
- 介助等を行う学生(以下「支援学生」という。)、保護者、支援員等の教室への入室、授業や試験でのパソコン入力支援、移動支援、待合室での待機を許可すること

(意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、要約筆記、読上げ、手話、展示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
- 情報補償の観点から、見えにくさに応じた情報の提供(聞くことで内容が理解できる説明・資料や、拡大コピー、拡大文字又は展示を用いた資料、遠くのものや動きの早いものなど触ることができないものを確認できる模型や写真等の提供)、聞こえにくさに応じた視覚的な情報の提供、見えにくさと聞こえにくさの両方がある場合に応じた情報の提供を行うこと
- 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・慣行の柔軟な変更の具体例)

- 事務手続きの際に、職員や教員、支援学生等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に別室や席を用意すること
- 板書やスクリーン等が良く見えるように、黒板等に近い席を確保すること
- 移動に困難のある障害者を早めに入場させ席に誘導したり、車椅子を使用する障害者の希望に応じて、決められた車椅子用以外の客席も使用できるようにしたりすること

- 入学試験や定期試験において、本人・保護者の希望、障害者の状況等を踏まえ、別室での受験、試験時間の延長、点字や拡大文字、音声読上げ機能の使用等を許可すること
- 点字や拡大文字、音声読上げ機能を使用して学習する学生のために、授業で使用する教科書や資料、問題文を点訳又は拡大したものやテキストデータを事前に渡すこと
- 治療等のため学習できない期間が生じる学生に対し、補講を行うなど、学習機会を確保する方法を工夫すること
- 発達障害のため、人前での発表が困難な学生に対し、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学習評価を行ったりすること
- 大学生活全般において、適切な対人関係の形成に困難がある学生のために、能動的な学習活動などにおいてグループを編成するときには、事前に伝えたり、場合によっては本人の意向を確認したりすること。また、こだわりのある学生のために、話し合いや発表などの場面において、意思を伝えることに時間を要する可能性があることを考慮して、時間を十分に確保したり個別に対応したりすること