

## 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8月24日制定

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必要がある。

- (1) 障害があることを理由に受験や入学を拒否すること
- (2) 障害があることを理由に授業受講や研究指導を拒否すること
- (3) 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
- (4) 障害があることを理由に学内行事や大学が行う事業等への出席を拒否すること
- (5) 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
- (6) 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
- (7) 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

### 第2 合理的配慮の具体的な考え方（第7条関係）

対応要領第3条第3項及び第4項のとおり、合理的配慮の提供については、個別の事案ごとに判断されることとなるが、合理的配慮の提供に当たっての具体的な考え方は、次のとおりである。

なお、合理的配慮については、障害者及び教職員が合意形成を図った上で提供されることが望ましく、その内容を文書に明記することが重要である。

- (1) 修学上又は大学での生活上の困難を改善・克服するための配慮
- (2) 講義又は研究内容の変更・調整
- (3) 情報、コミュニケーション及び教材の配慮
- (4) 修学機会や体験の確保
- (5) 心理面及び健康面の配慮
- (6) 専門性のある指導体制の整備
- (7) 学生、教職員、保護者、地域の理解啓発を図るための配慮
- (8) 災害時等の支援体制の整備
- (9) 学内環境のバリアフリー化
- (10) 発達、障害の状態及び特性等に応じた指導ができる施設及び設備の配慮
- (11) 災害時等への対応に必要な施設及び設備の配慮

2 提供する合理的配慮については、各場面における環境整備の状況や障害の状態等が変化することがあるため、適宜、見直しを行うことが重要である。