

## 障害者差別解消法改正が意味するもの

－ 2021 年度 松本短期大学 FD・SD 研修会報告 －

Issues On the Meaning of the Amended Law on the Eliminating  
Discrimination against Persons with Disabilities

－ Report of the FD & SD Study Meeting 2021, Matsumoto Junior College －

鈴木 美枝子

Mieko SUZUKI

### 要旨

2021年5月27日に「障害者差別解消法改正」が行われた。そこに、「民間事業者の合理的配慮提供の義務化」について交付から3年を超えない範囲で施行されることが示された。このことは、本学に最も関係する項目として、「学校における合理的配慮、設備面の整備」が考えられる。そこで、「障害者差別解消法改正法」について全教職員で学び、共通理解をすることを目的に「FD/SD研修会」（2021年9月22日）を開催した。研修会では、松本大学教授 尻無浜博幸氏を講師に迎え「障害者差別解消法改正が意味するもの」と題し、障害者差別解消法改正について、「合理的配慮」、「障害者権利条約」、「障害をどう捉えるか」の3つの視点からお話いただいた。最後に、本研修会後の教職員のアンケート調査結果を記載した。なお、本報告書は、松本短期大学倫理委員会（承認番号202103）の承認を得て作成した。

【キーワード】 障害者差別解消法改正 合理的配慮 不当な差別的取り扱い 障害者権利条約 ICF

### I. はじめに

2021年5月27日に『障害者差別解消法改正』の改訂が行われた。そのポイントは、「民間事業者の合理的配慮提供の義務化」であり、交付から3年を超えない範囲で施行されることが示された。本学に最も関係する項目として、「学校における合理的配慮、設備面の整備」が考えられる。そこで、短大の研修会として開催し、全教職員で「障害者差別解消法改正法」について学び、共通理解することとした。

その平均が、15.6%となっている。今回のパラリンピックでは、「障害者の割合15%」ということが強調された。

長野県の障害の発生率は、7.9%（2021）と低めである。しかし、実際には、障害者手帳の取得が厳しかったり、カウントの仕方が自治体によって異なっていたりする。実際機能障害があったとしても、取得に至っていないということがあったり、背景にある理由は様々である。また、長野県の高齢化率は、32%ぐらいあり、介護保険などにシフトすることが必要なレベルになってきている。

### II. 講演の概要

「障害者差別解消法改正が意味するもの」

講師 尻無浜 博幸氏（松本大学教授）

#### 1. はじめに

(1) 「世界人口の15%が障害を抱えている事実がある」（読売新聞：2021年8月25日）

1970年、80年くらいからずっと、障害者の割合というのは、世界で10%と言われてきたが、今は、15%になり、5%増えたことになる。この15%の内訳は、障害に関する世界報告書が、根拠となっている。この報告書によると、高所得国の障害者の割合は、大体11.8%。低所得国が、18%くらいであり、

#### (2) 「障害者に関する世論調査」（2017年度内閣府）

平成29年度に内閣府で行われた「障害者に関する世論調査」項目に、『障害のある人となない人が同じように生活するためには、例えば、受付窓口で耳の不自由な方に筆談で対応したり、商店で高い棚にある商品を店員が代わりに取ってあげたりすることなど、さまざまな配慮や工夫が必要になることがあるが、こうした配慮や工夫が行われなかったとしたら、それが「障害を理由とする差別」にあたる場合かどうか」という調査があった。その結果、全体的には、「差別に当たると思う」というのが53.5%。「差別に当たらない」というのが、34.4%であった。

調査データを見ると、30代は「差別に当たらない」と評価した人が、他の年代に比べて多かった。逆に、50代は、「差別である」と評価した人が多かった。現状として、「障害者差別解消法」における「障害の差別」という捉え方に関しては、さまざまな状況になっていることが伺える。

## 2. 「障害者差別解消法改正」について

### (1) 「障害者差別解消法改正」について

「障害者差別解消法」は、2016年の4月に施行されて、2021年5月に改正がされ、3年を超えない範囲で、施行することになった。2021年9月の審議会等では、令和4年度に整えて、令和5年度中に施行という方向で進んでいる。なお、この法律のポイントは次の二つである。

#### ポイント①

差別を以下の二つに類型化している。その一つは、「不当な差別的取り扱いの禁止」もう一つは、「合理的配慮を提供しないこと、合理的配慮の不提供」ということである。

#### ポイント②

「差別」が禁じられているのは「国・地方公共団体・事業者」である。今回の法改正で私立大学も、この「事業者」に該当する。今まで「努力義務」だったのが、「義務」が課せられることになる。「事業者」というのは、営利、非営利、NPO法人など、法人の種類は問わないということとなった。

### (2) 「障害者」の定義と「合理的配慮」の歴史

①「障害者」の定義：対象は「障害者手帳の所持者に限らない」ことになっており、「社会モデル」の考え方で障害を捉えている。「対象分野」は、日常生活や社会生活全般が対象となる。

②「合理的配慮」の歴史：アメリカの1960年代の公民権運動が最初と考える。宗教生活を守るため、仕事に対して、ある種の主張をする。宗教の生活と仕事を両立させるために、事業主等と話し合い、配慮の上で生活をしていくということが、規律として、1964年、1973年の法律などで、謳われた。そこから「合理的配慮」という概念が生まれてきた。この「合理的配慮」の取り組みは、昔から、アメリカの概念があり、「合理的修正」、「合理的調整」という言葉で謳われていた。そこから、世界共通「合理的配慮」という形になっている。「雇用分野」では「障害者雇用促進法」という別の法律で、位置づけている。このように、起源の流れから言うと、雇用分野の取り組みであり、歴史的には長いというように受け止めていただきたい。

### (3) 「合理的配慮」について

#### ①日本における合理的配慮の定義

「障害者差別解消法」の法律の中には、「合理的配慮」の定義はなく、「障害者権利条約の第2条」の「合理的配慮の定義」を、そのまま、「障害者差別解消法」では位置づけている。

＜障害者権利条約第2条：合理的配慮の定義＞

「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又、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、均衡を失った又は過度の負担を課さないものをいう。」

※3. 障害者権利条約との関係 参照

#### ②日本における合理的配慮の解釈

1) 「過度の負担を課さないもの」とは、(例)

- ・ 配慮に係る金銭的負担（例えば、施設を新しくする、増改築するなど）
- ・ 配慮をしての基礎的な差別（環境を整備するというようなこと）
- ・ 根本的に勤務時間や業務の内容を変更  
そこに至るまで必要な配慮は、一応「過度な負担」を課さない程度に、応じることになっている。だから、求めに対して、全てが実現できるとは限らないということを、きちんと認識する必要がある。

2) 申し出に対する対応

困っている障害者から、「こうして欲しいという訴えがあったら、できる限り対応する必要がある」と記載されている。

#### 【実践例】

##### ①募集要項

（障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ & A/厚労省）

『募集するときに、「心身ともに健全（健康）な方を募集」という要件を設けてもよいか』ということについて考えてみよう。

（考える観点）

厚生労働省の「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A」によれば、

- ・ 「心身ともに健全（健康）な方を募集」という表現は、それだけでただちに障害者であることを理由とする差別に該当するものではないと考えられる。しかし、事業主側の意図や認識にかかわらず、障害や難病のある方が一律に排除されているかのような

印象を求職者に与えるおそれがある。このことによって、「合理的配慮の不提供」は、解釈によって、該当することになることを意味する。

・従って、「心身ともに健康な方」という表現ではなくて、その業務の内容だとか、業務を行う上で必要な能力などを具体的に示すなど、障害や難病のある方が一律に排除されているかのような印象を与えることのないよう配慮することが必要である。

### ②松本大学 2022 年度の学生募集要項の記載

松本大学の HP に掲載している「2022 年度の学生募集要項」をご覧ください。来年度の「学生募集の受験上の注意」として、「受験上の配慮が必要な方へ」という記述がある。こういうことが実際の「合理的配慮」の具体例の一つだと思っていたら。

最初に「受験上の配慮を希望する方は」と、謳ってある。そして、文面の最初に「事前相談書」の提出を求め、その申請内容に応じて、「必要な配慮を行います」と記載してある。その意味は、「必要に応じて、事前相談書の中で確認します」ということである。そして、次に、「すべての要望にお応えできるとは、限りません」と、記載してある。このことは、障害者差別解消法改正では、申請内容の全てを対応できなくても良いということになっているので正しい記載である。このように、「事前相談書」があり、「疾病だとか、配慮を希望する項目などが記入できるようになっている。更に、「本相談書に加え、医師の診断書を必ず提出し」とあるが、実は、これは間違いである。必ず提出する必要は、現状の法律では求められていない。「本相談書に加え、医師の診断書を必ず提出し」ということは、法律的にはなく、「松本大学は、必要である」ということである。つまり、学校組織において機関決定した対応についての文言であることをご理解いただきたい。

### ③松本大学：身体に障害がある学生への「合理的配慮」で対応した例

教職員の駐車場は、学生が講義を受ける建物の横にあるが、学生の駐車場は建物から遠い所にある。

身体に障害のある学生は、杖を使用している。その学生から、「学生駐車場に車を止めなくてはいけないけども、杖を使っているの、歩かなくてはいけない。教職員の駐車場を、使わせて欲しい。ここで車を止めて、校舎に行きたい」と訴えがあったので、許可をした。許可をするにあたり、教職員の駐車場に車椅子のマークをつけ、身体に障害のある学生が優先的に使用できるようにした。

### (4) 国立大学における対応

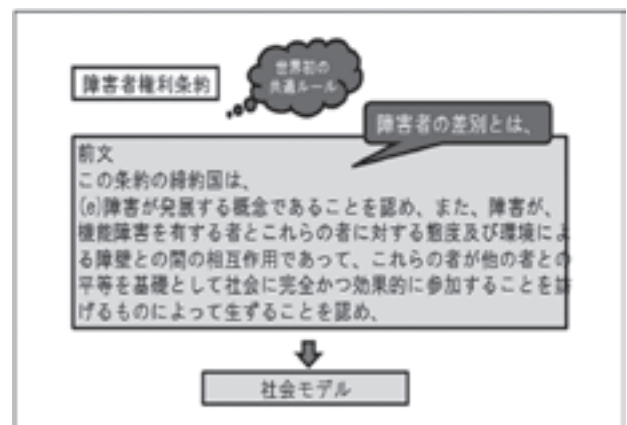
国立大学は、文部科学省の指導によって、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」（文部科学省）に基づいて行っている。この対応要領の中に、「推進体制」、「相談の体制の整備」等が記載されている。更に、「教職員対応要領における留意事項」がある（参照：参考資料）。そこには、具体的な留意事項として、「障害の差別に当たり得る例」や「合理的配慮」に当たり得る配慮などの具体例も記載されており、私達が教員として、どういう風にやっていけばよいのか、ここを見れば分かるようになっている。

「教職員対応要領における留意事項」に記載されている一例として、松本大学では、私が所属している学部は、留学生の電子辞書利用を、許可している。留学生の語学のハンディの観点からすると、不正行為などの可能性も考えられるが、それらを、担保した上で許可をしている。

### <今後の課題>

「合理的配慮」などの制度ができたことにより、さまざま規則を作る必要がでてくる。必要なことは担保しながら、教員と職員が一体となって、学校運営などに留意しながら、学生募集、人材構築、地域貢献等とバランスを取りながら、学校として、どう対峙していくのか、重要になってくる。ルール化することやガイドラインを作ることは、何かを参考にすると簡単にできる。しかし、そこに、どう愛を込めて、学校関係者が学生と一緒に、運用していくのかということ、眼に見えていないが、今後、問われることではないでしょうか。

### 3. 障害者権利条約との関係



「障害者権利条約」は、2006年に、国連で作られ、日本は、2014年に、批准をした。「障害者権利条約」には、世界で初の共通ルールとして、性別、宗教、人種、障害者などの差別に、取り組んでいくことが述べられている。そのポイントは、「社会モデル

ル」に置かれていることである。

「障害者権利条約」は、世界における「差別禁止」を謳った条約である。それまで、日本には、国内法で、差別に当たるような法律が多くあった。欠陥条約みたいなものばかりですけども、「精神障害」があることによって試験を受けられないということもあった。様々なことを意図的に差別しようと思って、時代が流れて来たわけではないが、結果的にいろいろな世界の流れの中で、差別に該当するという所がでてきた。そうした流れの中で、「合理的配慮」等も、この権利条約の流れの中で、できている。「障害者差別解消法」が、何をめざしているかというと、「こういう配慮しなさいよ」こういったことが「差別に該当しますよ」と言ったことになる。

最終的なゴールは、「障壁のある社会 (Society) から障壁のない社会 (Society for all) にしましょう」と言うことである。その一環として国内法の「障害者差別解消法」が成立をした。その中に、「障害の差別」だとか、「合理的配慮の不提供」といったことが、どういったことなのか、私達は、学校において、学生との関係の中でも問われている。

更に、「(SDGs) 誰一人取り残さない」、「誰一人」ということが要求されている。それは、日本だけではなく、世界レベルで、こういった社会を作っていくと、位置づけがなされている。

#### 4. 「障害」をどう捉えるか - 障害の3つの次元 -

##### (1)ICIDH

1980年代は「ICIDH」で、障害の次元の整理が行われた。どういう次元かということ、

- ① impairment 「機能障害」：手が、不自由な状態であること。過去に、サリドマイド児という障害のある子どもがいた。母親が妊娠中に、不眠で悩まされたことから睡眠薬を飲んだことが原因だったようである。そのことが原因で、手が、違う場所にある。これが、impairmentの状態、機能障害である。
- ② disability 「能力障害」：この impairment があることによって、能力障害を起こす。能力障害によって「できない」ということが起こる。例えば、字が書けないだとか、電気をスムーズに消せないだとか、というのが能力障害である。
- ③ Handicap 「社会的不利」：impairment と disability があることによって、handicap、社会的不利を被る。

ICIDHには、以上のように、3つの次元がある。障害は、車椅子に座っている、その方というのではなく、1980年代の頃はこういう3つの次元が一緒に重なって「障害」と、位置づけていくことを、国

際分類の「ICIDH」の所で謳ってきた。これは、どういう特徴があったかということ、「基底還元論」と言われ、起因とするところは、impairment である。

「ICIDH」の障害の捉え方というのは、「基底還元論」に基づき、impairment を改善するということである。つまり、手術をしたり、病気を治したりするために、病院にかかるということになる。このようなことが、「障害を改善する」こと繋がった。

##### (2)ICF

しかし、そのうちに「治らない障害」どうするのとかということから、「ICIDH」の障害の捉え方の限界を社会が感じるようになった。当初「ICIDH-2」という、version2として、2000年から世界に出していこうという議論があった。

2001年に、急遽、障害を「ICF」で捉えていくという考え方が出された。「ICF」というのは、functioning 「機能」で捉えることである。「機能」というのは、話したり、動いたり、持ち上げたりという、そういったことができる環境で捉えることである。それが、「IF」ということである。

ここで言う「環境」とは、個人が生活する環境を意味する。障害のある人が置かれている社会環境は、その人の障害に影響を及ぼすのか及ぼさないのか、「社会の在り方が一番、問題である」ということを説いている。その考え方を「社会モデル」と呼んでいる。だから、環境を変えることによって、その人は、障害を意識せず生活することができるようになる。このことについて、例を挙げて説明する。

普通だったら、サリドマイド児は、このスイッチを押すのに10秒かかる。環境を整えると普通、手がここにある（脇にある）のに5秒でできる。「環境を、どう、整えますか」ということが問われる。例えば、ここに一つ段差を置くのはどうでしょうか。段差を置くことによって、このスイッチの位置と手が位置が一緒であれば、ここに（脇に）手があるのと、どこに手があるかとスイッチを押すことができる。そういうような観点で、私達に関係する社会における障壁を改善していく。

つまり、「impairment = 障害」ではないということである。Impairment（機能障害）はあるが、環境を整えば、障害者でないということ、「ICF」は言っている。

現在では、置かれている環境で、要介護度を見ていくようになってきている。社会環境の違いで捉えることで、「障害」が改善できる。それは、そこに関わった人たちが改善できる余地があるということでもある。障害を抱えて、その人の問題でもあるかもしれないが、その人に、私たちは、関わる訳であ

るから、「困ったことは、何なのか」と言えるような環境を作っていくことが大切である。それが、「合理的配慮の提供」でもある。できることはやって、少しでもよりよくしていくということが、この「障害者差別解消法」では、求められていることを、しっかり理解をしていただきたい。

## 5. まとめ



冒頭でお話をした15%について、まとめてみたい。1970～1980年の頃は、10%だったが、今は、15%である。これは、障害を持っていない人が85%いて、85%と15%の人の話ではないということである。100分の15対85という観点で捉えて行く必要があると思う。

この枠組みというのは、我々にとっては、大学に集まってくる学生にどう対応できるのかというのが、問われていることになる。「障害者差別解消法」では、「障害者が、こうして欲しい」というように、障害者が協調されていますが、「障害は、社会の在り方で作られている」と言うことからすると、まず、私達がイメージしている障害者像の認識を変えなくてはいけないのではないかと。そうしたことがなんとなく問われていて、それなりの対応をする必要があるということ、この法律の中で、問われているということ、感じていただきたい。

## Ⅲ. 研修の成果と課題

### 1. FD/SD 研修会後のアンケート結果

#### (1) 所属と参加者数

※短大教職員の参加率は、82.6%

(内訳)

幼児保育学科…8名

介護福祉学科…5名

看護学科・学部…11名

事務部…7名

実習などの公務以外の理由で欠席をした教職員はなく、研修会への参加は良好であった。

#### (2) 講演の評価 ※アンケート提出：31名

・今後の教育活動をする上で、参考になった

…24名

・教育活動には取り入れることは難しいが、知識として勉強になった…7名

講演の内容についての評価は高く、講演後の質疑応答も活発に行われた。

### (3) 感想及び意見

#### <幼児保育学科>

- ・様々な見地から捉えられる合理的配慮について違う側面から知ることができ、学生への伝え方に幅ができた。
- ・発達障害・精神障害を抱える学生の対応に苦慮している。合理的配慮の視点から大学、学科として線引きを検討していくことが必要と理解した。入試、学生募集に関しても今後の表記の参考になった。
- ・学生の受け入れに対しては、合理的配慮ができて、その学生を社会に出すにあたっての責任も考えていかななくてはならず、対処の難しさがあると思う。
- ・具体的な事例をあげて分かりやすかった。保育者として対応する障害を持つ子ども、保護者の方々への接し方のヒントになるお話でしたので学生にも伝えていきたいと思う。
- ・数字、データに基づく説明であったので分かりやすかった。
- ・今後、大学が整備していかないといけない内容だった。

#### <介護福祉学科>

- ・法改正について具体的でわかりやすい講演であった。
- ・特に合理的配慮の意味について、今まで引っかかっていた点についても理解できた。
- ・具体例から今一度、見直していかなければならないと痛感した。
- ・合理的配慮の根底や考え方、捉え方など、多くを学び、考える機会をいただいた。
- ・今まで学科内で配慮してきたことについても短大として基本的な方針としていくことも大切ではないか。
- ・受験上の配慮が必要な方について事前相談書で確認し、状況に応じた配慮を適切に行う等、個人や学科単位ではなく、短大組織として体系的に対応していく必要性を学んだ。
- ・当事者からの「こうしてほしい」という訴えがあった場合のみ対応するとなると、合理的配慮から漏れてしまう人もいるおそれがある。
- ・アウトリーチやアドボカシーといった視点からの

支援と法にしばられない柔軟な支援も必要ではないかと思った。

- ・「15：85」という話ではなく、社会のあり方であるという認識が必要である。
- ・「差別解消法」ではなく、本来は「差別禁止法」という文脈で捉えるという意見には賛成である。

#### <看護学科・学部>

- ・差別解消は人間として尊重することととらえている。障害者も健常者もできることとできないことがある。どこまで要求を聞くか、障害者を受け入れるとき、人的・経済的基盤はなど知りたかった。
- ・ICFの考え方は当然である。
- ・わかりやすい言葉で説明していただき理解につながった。
- ・環境を整えることで障害ではなくなる。理想は大事。しかし現実には難しい。
- ・改めて取り組みの必要性を感じた。個々の事例から実施していくことが大事だと思った。
- ・多様性を理解し、尊重して学生との関係性を築いていくうえで必要な知識であり、何ができるか、どうするかを考えていきたい。
- ・授業で障害者を扱うことが多い。
- ・具体的な例がありわかりやすかった。

#### <事務局>

- ・松本大学の話をまぜて話していただき分かり易かった。
- ・障害者への対応を具体的に話され参考となった。
- ・本日の講義内容と資料を参考にして、合理的配慮について再考するよききっかけになった。
- ・環境を整備することにより、障害の有無にかかわらず同じように参加できることが分かった。
- ・本学は1号館と3号館にはエレベーターがないので環境整備が必要なのではないかと思う。
- ・合理的配慮の考え方が良くわかった。
- ・業務を遂行していく上で、判断基準が明確になった。
- ・合理的配慮の提供について具体的に知ることができた。
- ・学内における配慮について深い議論をするきっかけになると感じた。
- ・学生支援委員会を中心として動きが活発になることを期待する。
- ・受験上の配慮が必要な方について事前相談書で確認し、状況に応じた配慮を適切に行うなど、個人や学科単位ではなく、短大組織として体系的に対応していく必要性を学んだ。

#### (4) 今後の課題

- 「合理的配慮」について、
  - ・学生部・学生支援委員会などで原案を作成し、学校としての基準・運用組織などを決めていく。
  - ・「合理的配慮」について、本学の入試要項に記載する。
  - ・支援が必要な学生への対応などについて、窓口などを決め、組織的な取り組みを行う。

## 参考資料：配付資料

(熊本大学 HP) より

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」(文部科学省)

・「教職員対応要領における留意事項」

不当な差別的取り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、フィールドワークなど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など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など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、障害のある学生などの授業受講や研修、講習、実習などへの参加を拒否すること
- 試験などにおいて、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

\*以上に掲げる具体例以外でも不当な差別的扱いに該当するものがあることを留意すること。

合理的配慮に当たり得る配慮の具体例

(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など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・実習室などの施設・設備を、他の学生など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などのために、普段よく利用する教室に近い位置に駐車条を確保すること
- 配架棚の高い所に置かれた図書やパンフレットなどをとって渡したり、図書やパンフレットなど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などについて、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など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

- 疲労を感じやすい障害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、教室内に長椅子を置いて臨時的休憩スペースを設けること

(意思疎通の配慮)

- 授業や実習、研修、行事など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・発語などに困難を示す学生などのために、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・教材などの印刷物にアクセスできるように学生などの要望に応じて電子ファイルや展示・拡大資料などを提供すること
- 聞き取りに困難のある学生などが受講している授業で、ビデオなど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、教職員や支援学生が必要書類の代筆を行うこと
- 障害のある学生などで、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などで分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

(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、個々の学生など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
- 外部の人々の立ち入りを禁止している施設などにおいて、介助者などの立ち入りを認めること
- 大学行事や講演、講習、研修などにおいて、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などに配慮し、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
- 教育実習などの学外実習において、合理的配慮の提供が可能な期間での実習を認めること
- 教育実習、病棟実習など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などについて、リスニングが必要となる授業を他の携帯の授業に代替すること
- 障害のある学生などが参加している実験・実習などにおいて、特別にティーチングアシスタントなどを配慮すること
- ICレコーダーなど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などに、板書を写真撮影することを認めること
- 不随運動など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慮して作業の補助を行うこと
- 感覚過敏などがある学生などに、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などの着用を認めること
- 体調が悪くなるなどして、レポートなど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・スクリーンなどに近い場所を確保すること
- 履修登録の際、受講者数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う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などが集中する時期に、必要書類やスケジュールの確認などを個別に行うこと
- 治療などで学習空白が生じる学生などに対して、補講を行うなど、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などの求めに応じて、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

ただき、心より御礼申し上げます。

また、2021年度のFD委員会の先生方には、講演会に関しての準備及び片付け、本報告書作成にあたり、内容のご確認をいただき、心より御礼申し上げます。

## 謝辞

講師の松本大学教授 尻無浜博幸先生には、御忙の中、本学のFD/SD合同研修会のために、資料をご準備していただき、ご講演をしていただきました。更に、本報告書作成にあたり、内容の確認をしてい