

「しょうがい学生支援室」
令和6（2024）年度
年次報告書



宮城教育大学

令和 7 年 3 月

しょうがい学生支援室年次報告書（令和6年度）の刊行にあたって

国立大学法人 宮城教育大学

連携担当理事・副学長

しょうがい学生支援室 室長 佐々木 利佳子

令和6年4月1日に「改正障害者差別解消法」が施行され、これにより、我が国の大学・短期大学・高等専門学校では、しょうがいのある方に対する不当な差別的取り扱いの禁止に加え、合理的配慮の提供も法的に義務付けられることになりました。本学においては、これまでも、特別な支援や配慮を要する学生の学修環境と学内での生活環境を整える支援の充実を図るとともに、他大学のモデルとなるよう努めてまいりました。

本学におけるしょうがい学生の支援においては、手書きやパソコンによるノートテイク、映像教材の文字おこしなどの情報保障に多くのボランティア学生がかかわっております。また、合理的配慮の提供にあたっては、しょうがいのある学生本人の意向を尊重しつつ、建設的対話による相互理解に基づいた必要かつ合理的な範囲での柔軟な対応に努めております。本学しょうがい学生支援室は、しょうがいのある学生と関係する教員や学内組織とのハブ的な役割を果たしており、学内におけるすべての学生に対する教育保障という大学の責務を果たすために、欠かすことのできない組織であるともいえます。

しかしながら、しょうがい学生支援室だけでは、十分な支援を提供できるわけではありません。しょうがい学生支援室を利用する学生の中には、教職員からの情報共有がきっかけで来室につながっているケースもあり、学生とかかわる教職員が重要なキーパーソンとなっています。6月に開催したFD・SD研修会ではしょうがいのある学生への支援に関する全国的な動向に加え、本学の支援体制や支援の実態などを解説し、しょうがい学生支援についての共通理解を持ち、全学的な支援体制の充実に基づく学生支援の質的向上の一助となることを目指しました。また、昨年度に引き続き、しょうがい学生の就職支援企画として、教員として働くしょうがいのある卒業生2名を招いての講演会を開催するなど、外部人材を活用した学生支援も行っております。

そのほか、しょうがい学生支援室は、県内の大学で構成される「在仙大学障害学生支援大学間ネットワーク情報交換会」の事務局として、各大学におけるしょうがいのある学生支援の充実に向け、コーディネート役を果たしております。

こういった令和6年度の取り組みについては、本年次報告書において詳しく提供させていただきますが、本学の実践が、県内そして東北地域全体へのしょうがい学生支援の充実につながられるよう、今後も支援の質的向上に努めてまいります。

本年次報告書が、少しでも皆様のお役に立つことができれば幸いに存じます。

目次

しょうがい学生支援室年次報告書（令和6年度）の刊行にあたって

第1章 しょうがい学生支援室 概要

1) 支援体制.....	1
2) 令和6（2024）年度の対応.....	3
3) 学内連携.....	4
4) 地域連携の取り組み.....	4

第2章 各部会の取り組み

1) 視覚しょうがい部会 活動報告.....	6
2) 聴覚しょうがい部会 活動報告.....	8
3) 発達しょうがい部会 活動報告.....	11
4) 肢体不自由部会 活動報告.....	13
5) 病弱・虚弱部会 活動報告.....	15

第3章 しょうがい学生支援室 支援の実施状況

1) しょうがいのある学生数.....	17
2) 支援実施講義数・字幕作成本数.....	17
3) 令和6（2024）年度支援学生延派遣数.....	17
4) 支援学生数.....	18
5) 支援学生養成講座開催回数・参加者数.....	19
6) 学生運営スタッフの活動について.....	19

第4章 本年度の取り組み

【学内の取り組み】

1) FD・SD 研修会.....	22
2) しょうがい学生への就職支援企画.....	24
3) オープンキャンパス.....	25

【地域連携・連携機関との取り組み】

1) 令和6年度 障害学生支援大学長連絡会議 報告.....	26
2) 令和6年度 在仙大学障害学生支援大学間ネットワーク情報交換会.....	27
3) 令和6年度 障害学生支援東北地区大学間情報交換会.....	29

【学生の取り組み】

1) 東北福祉大学・尚絅学院大学との交流会	30
-----------------------------	----

第5章 しょうがい学生支援室の業績

1) 掲載記事.....	31
2) 受賞リスト	32
3) 作成物	32

●参考資料●

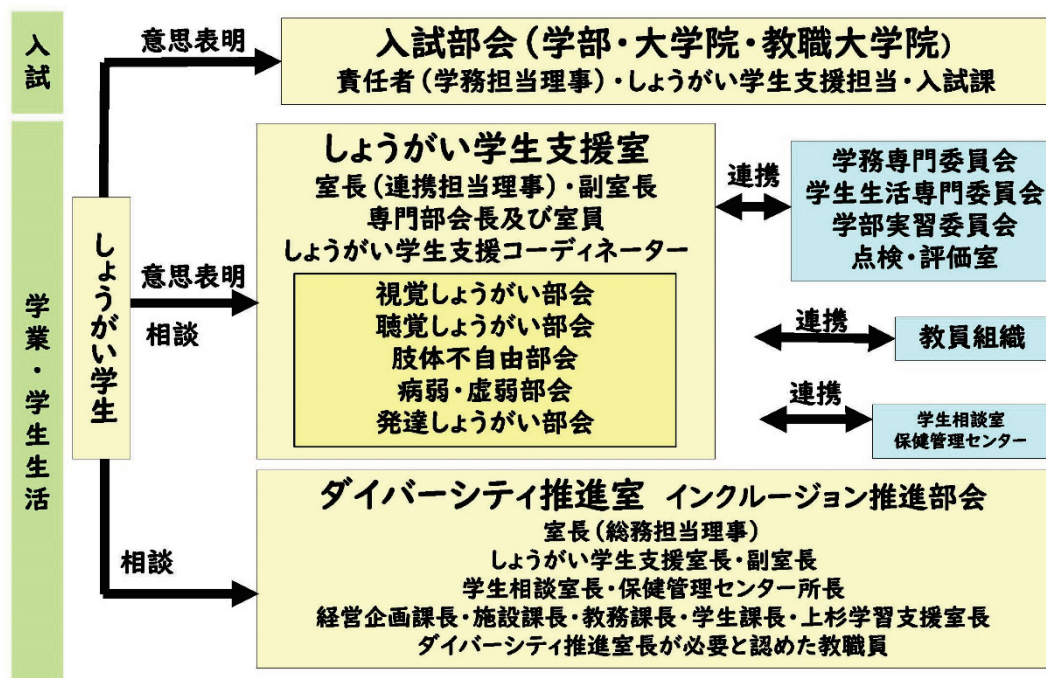
第1回 FD・SD 研修会	35
国立大学法人宮城教育大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程.....	41
宮城教育大学しょうがい学生支援室規程	52

第1章 しょうがい学生支援室 概要

1) 支援体制

1. しょうがい学生支援室の体制

宮城教育大学における全学的支援体制



2. スタッフ

室長	佐々木 利佳子 (連携担当理事・副学長)
副室長	松崎 丈 (特別支援教育専攻 教授)
部会長	(視覚しょうがい部会) 三科 聡子 (特別支援教育専攻 准教授)
	(聴覚しょうがい部会) 菅井 裕行 (教職大学院 教授)
	(発達しょうがい部会) 野崎 義和 (特別支援教育専攻 准教授)
	(肢体不自由部会) 寺本 淳志 (特別支援教育専攻 准教授)
	(病弱・虚弱部会) 兒玉 尚子 (特別支援教育専攻 講師)
コーディネーター	前原 明日香
	佐藤 晴菜
	五十嵐 依子

3. 開室について

開室曜日	毎週月～金曜日 (祝日除く)
開室時間	9:00～17:00

4. 支援内容

共通	個別相談、担当教員への配慮事項の伝達・相談、映像教材の字幕付け・文字おこし、試験方法等の調整・変更、休憩場所の提供、FD・SD研修会の実施、総合防災訓練の実施、支援機器の貸し出し
視覚しょうがい	拡大読書器および弱視レンズ等の活用（機器の貸し出し）、画面読み上げパソコンおよび周辺機器等の活用（機器の貸し出し）、紙資料（教科書・書籍など）のテキスト・点字化、授業資料の事前提供、対面朗読、移動等の介助、点字ブロック・マット等設置による施設整備
聴覚しょうがい	手書きノートテイク、パソコンノートテイク、音声認識通訳、遠隔地通訳、デジタルワイヤレス等による補聴援助システム（機器の貸し出し）
発達しょうがい	単位履修や授業内の個別配慮等に関する修学上の支援、スケジュール管理や対人関係の困難等に対する大学生生活上の支援、学習スペースの提供
肢体不自由	教室の変更・調整、移動等の介助、スロープやエレベーターの設置、駐車場の確保
病弱・虚弱	通院・欠席への配慮、教室の変更・調整、緊急時対応の確認、常備薬・補食の保管、学習スペースの提供

5. 年間スケジュール

前期	・入学式（情報保障） ・配慮依頼文書配布 ・しょうがい学生支援室会議 ・しょうがい学生支援室打ち合わせ ・パソコンノートテイク（T-TAC Caption）養成講座 ・3室（学生相談室・保健管理センター・しょうがい学生支援室）実務者打合せ会 ・FD・SD研修会 ・講義：特別支援教育とICT＜教職大学院＞（聴覚しょうがい領域におけるICT機器の活用事例紹介・体験） ・支援申請学生との前期末面談
夏季休業 期間	・オープンキャンパス ・就職支援企画
後期	・配慮依頼文書配布 ・しょうがい学生支援室打ち合わせ ・パソコンノートテイク（T-TAC Caption）養成講座 ・3室（学生相談室・保健管理センター・しょうがい学生支援室）実務者打合せ会 ・第1回在仙大学障害学生支援大学間ネットワーク情報交換会 ・他大学との学生交流会 ・支援申請学生との年度末面談
春季休業 期間	・FD・SD研修会 ・第2回在仙大学障害学生支援大学間ネットワーク情報交換会 ・障害学生支援東北地区大学間情報交換会 ・学位記授与式（情報保障） ・新入生との面談

2) 令和 6（2024）年度の対応

1. 来室者数

	総数	学生	教員	職員	その他 (外部・卒業生など)
令和 4 年度	1958	1432	300	95	131
令和 5 年度	1492	1049	248	102	93
令和 6 年度	1637	1162	327	80	68

2. 見学・問合せ対応

見学 4 件

問合せ 32 件

調査研究 2 件

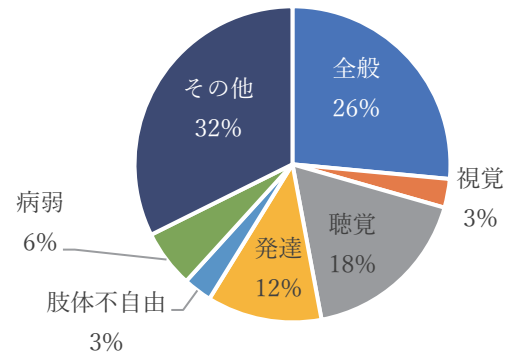


図1 見学・問合せにおけるしょうがい種別の内訳

第3章 しょうがい学生支援室 支援の実施状況

1) しょうがいのある学生数

※しょうがい学生支援室に支援申請書を提出している学生数(休学中等含む) (人)

年 度	計	視 覚	聴 覚	発 達	肢 体	病 弱	その他
令和4年度	22	1	4	2	1	12 ※休学含む	2
令和5年度	23	1	3	4	1	11 ※休学含む	3
令和6年度	24	2	3 ※前期退学1名含む	5 ※休学含む	1	9 ※休学含む	4 ※休学含む

2) 支援実施講義数・字幕作成本数

年 度	【聴覚しょうがい】 補聴援助システム使用 (講義)		【聴覚しょうがい】 情報保障 (講義)		【聴覚しょうがい】 字幕作成 (本)	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期
令和4年度	13	0	35	37	8	26
令和5年度	0	0	14	18	14	28
令和6年度	0	0	11	7	11	3

3) 令和6(2024)年度支援学生延派遣数

【講義派遣】※教育実習、教育実習事前・事後指導、集中講義含む (人)

支援内容	計	前期	後期
手書きノートテイク	0	0	0
PC ノートテイク	375	237	138
音声認識通訳	6	4	2
大学間連携通訳	0	0	0
遠隔情報保障	19	19	0
	400	260	140

【臨時派遣】※入学式・学位記授与式・オープンキャンパス等学内行事への派遣 (人)

支援内容	計	前期	後期
手書きノートテイク	0	0	0
PC ノートテイク	30	22	8
音声認識通訳	0	0	0
大学間連携通訳	0	0	0
遠隔情報保障	24	8	16
	54	30	24

【支援内容別人数内訳】

(人)

年 度	延人数	手書きノートテイク	PC ノートテイク	音声認識通訳	字 幕 作 成	点字作業等補助
令和 4 年度	182	49	93	15	25	0
令和 5 年度	137	21	87	8	21	0
令和 6 年度	133	14	69	33	17	0

5) 支援学生養成講座開催回数・参加者数

(人)

年 度		手書きノートテイク	PC ノートテイク	字 幕 作 成
令和 4 年度	開催回数	2	7	0
	参加者数	3	26	0
令和 5 年度	開催回数	0	7	3
	参加者数	0	15	7
令和 6 年度	開催回数	0	6	0
	参加者数	0	5	0

6) 学生運営スタッフの活動について

学生自身による支援の充実を目指し、部会の下部組織として学生による学生運営スタッフを組織している。※現在は聴覚しょうがい部会のみ。

本年度の学生運営スタッフの活動は、講義でのノートテイク募集の PR とパソコンノートテイク説明会の担当が主なものだった。聴覚しょうがい学生の在籍数減少に伴い、学生運営スタッフの活動・モチベーションもどう維持・継続していくかが課題となっている。

第5章 しょうがい学生支援室の業績

1) 掲載記事

- ・河北新報社『河北新報朝刊』令和6年7月5日発行
「宮城の私大 合理的配慮着々」掲載

掲載記事は本紙に掲載

- ・文教ニュース社『文教ニュース 第2814号』令和6年8月5日発行
「しょうがい学生支援について 宮城教大、FD・SD研修開催」掲載

掲載記事は本紙に掲載

2) 受賞リスト

《学内》 ○学長賞（平成 23 年度）

《学外》 ○日本聴覚障害学生高等教育支援シンポジウム（主催：PEPNet-Japan）

聴覚障害学生支援に関する実践事例コンテスト

- ・ PEPNet-Japan 賞（平成 21・23・令和元年度）
- ・ 準 PEPNet-Japan 賞（平成 30 年度）
- ・ アイディア賞（平成 22 年度）
- ・ グッドプラクティス賞（平成 24 年度）
- ・ 奨励賞（平成 25・26・27・28・29 年度）

聴覚障害学生支援実践事例コンテスト 2020 特別編

ー聴覚障害学生支援の思いを伝えるコンテストー

- ・ ひとことメッセージ部門 優秀作品賞

聴覚障害学生支援実践事例コンテスト 2021

- ・ 動画部門 最優秀作品賞

https://www.pepnet-j.org/seminar_symposium/symposium/2021symposium/2021symposium_con_result#mov

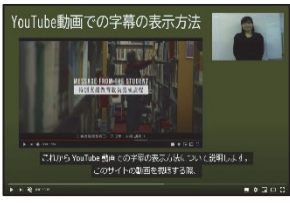


聴覚障害学生支援に関する川柳コンテスト 2023ー川柳で つながる想い 結ぶ縁ー

- ・ 学生部門 優秀作品賞

3) 作成物

・ しょうがい学生支援室 パンフレット しょうがい学生支援室の支援体制や取り組み内容について周知するためのパンフレットです。	
・ 聴覚しょうがい学生支援 教職員のための手引き 聴覚しょうがい学生とかかわる教職員のために作られた手引きです。しょうがい学生支援室ホームページからダウンロードできます。 http://shienshitu.miyakyo-u.ac.jp/wordpress/wp-content/uploads/support_160404.pdf	
・ 聴覚しょうがい学生支援の基礎知識 聴覚しょうがいや聴覚しょうがい学生支援の基礎知識が掲載されている手引きです。しょうがい学生支援室ホームページからダウンロードできます。 http://shienshitu.miyakyo-u.ac.jp/wordpress/wp-content/uploads/2018_basicknowledge.pdf	

・クロスロード 聴覚しょうがい学生、また聴覚しょうがい学生支援に携わっている方々が災害時や日常生活に関する様々な場面において判断力や決断力を養うためのカードゲームです。	
・しょうがい学生支援室 年次報告書（平成 23 年度～） しょうがい学生支援室の概要や活動実績、各部会の活動報告が掲載されている年次報告書です。平成 23 年度より発行しています。	
・YouTube 動画での字幕の表示方法 YouTube 動画で字幕を表示する方法について、解説した動画です。 （URL : https://youtu.be/YXx2PSxwvYM）視覚障害教育コース 元特任准教授 武井眞澄氏と共同で制作しました。	
・YouTube 動画での字幕付けについて（字幕付け依頼方法） 動画を YouTube にアップロードして字幕付けを行う方法や、支援室への依頼方法について解説したものです。	
・YouTube での字幕修正マニュアル YouTube 動画の字幕を修正する方法について、具体的に解説したマニュアルです。	
・しょうがい学生支援室 ボランティア学生募集リーフレット 情報保障（ノートテイク等）の活動について知ってもらうため、また、その活動を行ってくれるボランティア学生を募集するために作成したリーフレットです。	

・しょうがい学生支援室 発達しょうがい部会リーフレット 発達しょうがいについて、学生および教職員に広く理解してもらうために作成したリーフレットです。しょうがい学生支援室ホームページからダウンロードできます。 http://shienshitu.miyakyo-u.ac.jp/wordpress/wp-content/uploads/発達しょうがい_リーフレット.pdf	
・しょうがい学生支援室 病弱・虚弱部会リーフレット 病弱・虚弱について、学生および教職員に広く理解してもらうために作成したリーフレットです。しょうがい学生支援室ホームページからダウンロードできます。 http://shienshitu.miyakyo-u.ac.jp/wordpress/wp-content/uploads/病弱・虚弱部会_リーフレット.pdf	
・視覚しょうがい学生支援 教職員のための手引き 視覚しょうがい学生とかかわる教職員のために作られた手引きです。しょうがい学生支援室ホームページからダウンロードできます。 http://shienshitu.miyakyo-u.ac.jp/wordpress/wp-content/uploads/視覚しょうがい教員の手引きリーフレット.pdf	

国立大学法人宮城教育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規程

平成29年10月25日制 定

令和 6年 4月19日最終改正

(目的)

第1条 この規程（以下「規程」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。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（令和5年3月14日閣議決定）に即して、国立大学法人宮城教育大学（以下「本法人」という。）の教職員（非常勤職員含む。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 この規定において、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。

- 一 障害者 法第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（発達障害及び高次脳機能障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病等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、本法人における教育及び研究、その他本法人が行う活動全般において、そこに参加する者すべてとする。
- 二 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及び合理的配慮の基本的な考え方)

第3条 この規程において、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、教育及び研究、その他本法人が行う活動全般について機会の提供を拒否すること、提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、又は障害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、障害者の権利利益を侵害することをいう。また、車椅子、拡大読書器、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。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、個別の事案ごとに、障害者・第三者の権利利益並びに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丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。その際、教職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。
- 3 この規程において、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に当たらないものをいう。

4 前項の過重な負担については、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丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。その際には、教職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めて柔軟に対応を検討することが求められる。

- 一 教育及び研究、その他本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）
- 二 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 三 費用・負担の程度
- 四 本法人の規模、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 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、以下の各号のとおりとする。

- 一 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及びそのための環境整備（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にむけた環境整備等）に関し、本法人全体を統括し、総括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。
- 二 総括監督責任者 総務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、教職員に対する研修・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。
- 三 監督者 事務局は各課長、教員養成学系にあっては学系長、専攻運営委員会にあっては専攻長、附属教育研究施設にあってはその長、附属学校にあっては校園長、附属図書館にあっては図書館長をもって充て、総括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、次の各号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。

- 一 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、所属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
- 二 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
- 三 合理的配慮の必要性が確認された場合、所属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、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、総括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。

第6条 削除

(不当な差別的取扱いの禁止)

第7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 教職員は、前項に当たり、別に定める留意事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第8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。特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。また、障害のある性的マイノリティについても同様に留意する。なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことも有効である。

- 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及び障害の特性等により本人の意思表明が困難な場合には、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、前二項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別に定める留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第9条 障害者及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的確に応じるための相談窓口は、以下のとおりとする。

- 一 障害学生支援室
- 二 学生相談室
- 三 保健管理センター
- 四 事務局の経営企画課、附属学校課、施設課、教務課、学生課、入試課
- 五 上杉学習支援室
- 六 学長が指名する教職員

(第三者委員会)

- 第10条 学長は、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、第三者委員会を設置することができる。
- 2 前項に定める委員会について必要な事項は別に定める。

（教職員への研修・啓発）

- 第11条 本法人は、障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の各号のとりの研修・啓発を行うものとする。
- 一 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
 - 二 新たに監督者となった教職員に対して、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
 - 三 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12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配慮を提供しなかった場合、その態様等によっては、就業規則第39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、懲戒処分等に付されることがある。

（雑則）

- 第13条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則 （29規第26号）

- 1 この規程は、平成29年10月25日から施行する。
- 2 この規程の施行後最初に委嘱される第6条第2項第8号の委員の任期は、第6条第3項の規定にかかわらず、平成30年3月31日までとする。
- 3 宮城教育大学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（平成28年2月10日制定）及び宮城教育大学インクルーシブ推進委員会設置要項（平成28年3月9日制定）は廃止する。

附 則 （令2規36号改正）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則 （令3規第77号改正）

- 1 この規程は、令和3年4月1日から施行する。
- 2 宮城教育大学の教員組織及び教育組織に関する規程附則第3項に規定する移行措置の期間においては、本規程第4条第1項第3号中「専攻運営委員会にあつては専攻長」とあるのは「専攻運営委員会にあつては専攻長、運営部会にあつては主任」と読み替えるものとする。

附 則 （令6規第40号改正）

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

附 則 （令 6 規第 5 6 号改正）

この規程は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

別紙

国立大学法人宮城教育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規程における留意事項

国立大学法人宮城教育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規程第7条及び第8条に定める留意事項は、以下のとおりとする。

第1 学生への不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（第7条関係）

規程第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、正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例及び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例は、次のとおりである。なお、ここに記載する内容はあくまでも例示であり、これらの例だけに限られるものではないこと、正当な理由があり不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに留意すること。

（正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例）

（以下、例示）

- 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むこと
- 障害があることを理由に学生寮への入居を拒むこと
- 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、聴覚障害のある学生の授業受講や研修、講習、実習等への参加を拒むこと
- 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
- 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、一律にあるいは漠然とした安全上の問題を理由に学内の施設利用を拒否又は制限すること

（正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例）

（以下、例示）

- 実習において、アレルギーとなる材料を使用するなど、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害者に対し、アレルギーとならない材料に代替し、別の部屋で実習を設定すること

第2 学生への合理的配慮に関する例（第8条関係）

合理的配慮は、不特定多数の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される措置である。その内容は、規程第3条第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、例としては、次に掲げるとおりである。

なお、これらの例はあくまでも例示であり、ここに記載する例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること、また、個別の事案ごとに判断することが必要であることに留意すること。

（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例）

（以下、例示）

- 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
- 障害特性により、授業中、頻回に離席の必要がある学生について、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、教室内に長いすを置いて臨時的休憩スペースを設けること
- 視覚障害者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内すること、その際、同性の教職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内すること

（合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例）

（以下、例示）

- 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・教材にアクセスできるよう、学生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
- 聴覚障害のある学生の受講している授業で、ビデオ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
- 障害のある学生で、視覚情報が優位な者に対し、授業内での指示や事務的な手続き・申請の手順を文字やイラスト等で視覚的に明示し、わかりやすく伝えること
- 間接的・抽象的な表現が伝わりにくい場合、より直接的・論理的な表現を使って説明すること
- 授業中のディスカッションに参加しにくい場合、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において、点字や拡大文字等による情報保障を行うこと
- 入学試験や定期試験において注意事項や指示を、口頭で伝えるだけでなく文書や黒板に書いて示すなど、視覚的な情報として伝達すること

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

(以下、例示)

- 入学試験や定期試験において、個々の学生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、休憩時間の調整等を認めること
- 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
- 本来、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
- 移動に困難のある学生に配慮し、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、病棟実習等の実習授業において、通常よりも詳しいマニュアルを提供すること
- 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
- 外国語のリスニングが難しい学生について、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
- 実験・実習等において、障害の特性により指示の伝達や作業の補助等が必要となる場合に、特別にチューターを配置すること
- 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、教職員や支援学生を配置して作業の補助を行うこと
- 感覚過敏がある学生に、サングラスやノイズキャンセリングヘッドフォン等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、講師やスクリーン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
- 病気療養等で学習空白が生じる学生等に対して、ICT を活用した学習活動や補講を行う等、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

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該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が必要であることに留意する。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

(以下、例示)

- 入学試験や定期試験等において、筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること
- 自由席で開講している授業において、弱視の学生等からスクリーンや板書等がよく見える席での受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せず、一律に「特別扱いはできない」という理由で対応を断ること
- 視覚障害者が、点字ブロックの無いイベント会場内の移動に必要な支援を求める場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、参加や支援を断ること
- 学生等が、支援者と共に更衣室を利用することを希望した場合に、空いている教室など代替施設を検討することなく、設備がないという理由で対応を断ること

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

(以下、例示)

- オンライン授業の配信のみを行っている場合に、オンラインでの集団受講では内容の理解が難しいことを理由に対面での個別指導を求められた際、字幕や音声文字変換システムの利用など代替措置を検討したうえで、対面での個別指導を可能とする人的体制・設備を有していないことを理由に、当該対応を断ること（事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点）
- 図書館等において、混雑時に視覚障害者から職員等に対し、館内を付き添って利用の補助を求められた場合に、混雑時のため付添いはできないが、職員が聞き取った書籍等を準備することができる旨を提案すること（過重な負担（人的・体制上の制約）の観点）
- 発達障害等の特性のある学生から、得意科目で習得した単位を不得意な科目の単位として認定してほしい（卒業要件を変更して単位認定をしてほしい）と要望された場合、不得意

科目における環境調整や受講方法の調整などの支援策を提示しつつ、卒業要件を変更しての単位認定は、自大学におけるディプロマ・ポリシーに照らし、教育の目的・内容・機能の本質的な変更にあたることから、当該対応を断ること（事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点）

さらに、環境の整備は、不特定多数の障害者向けに事前的改善措置を行うものであるが、合理的配慮は、環境の整備を基礎として、その実施に伴う負担が過重でない場合に、特定の障害者に対して個別の状況に応じて講じられる措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例は、次のとおりである。

（合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例）

（以下、例示）

- 障害者差別解消の推進を図るための教職員への学内研修を実施（環境の整備）するとともに、教職員が、学生一人一人の障害の状態等に応じた配慮を行うこと（合理的配慮）
- エレベーターの設置といった学内施設のバリアフリー化を進める（環境の整備）とともに、肢体不自由のある学生等が、実験室等で実験実施の補助を必要とした際に、その補助を行うティーチングアシスタント等を提供すること（合理的配慮）
- 障害者から申込書類への代筆を求められた場合に円滑に対応できるよう、あらかじめ申込手続における適切な代筆の仕方について研修を行う（環境の整備）とともに、障害者から代筆を求められた場合には、研修内容を踏まえ、本人の意向を確認しながら担当者が代筆すること（合理的配慮）
- オンラインでの申込手続が必要な場合に、手続を行うためのウェブサイトが障害者にとって利用しづらいものとなっていることから、手続に際しての支援を求める申出があった場合に、求めに応じて電話や電子メールでの対応を行う（合理的配慮）とともに、以後、障害者がオンライン申込みの際に不便を感じることをのこさないよう、ウェブサイトの改良を行うこと（環境の整備）
- 講演会等で、情報保障の観点から、手話通訳者を配置したり、スクリーンへ文字情報を提示したりする（環境の整備）とともに、申し出があった際に、手話通訳者や文字情報が見えやすい位置に座席を設定すること（合理的配慮）

第3 教職員への不当な差別的取扱い禁止指針（平成27年厚生労働省告示第116号）

この指針は、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）」第36条第1項の規定に基づき、法第34条及び第35条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

したがって、事業主は、法第34条及び第35条の規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由

として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別である。また、障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要である。

この指針の趣旨は、

- ・すべての事業主が対象
- ・障害者であることを理由とする差別を禁止
- ・事業主や同じ職場で働く人が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要
- ・募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの項目で障害者に対する差別を禁止

例：募集・採用

- 障害者であることを理由として、障害者を募集または採用の対象から排除すること。
- 募集または採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること。

第4 教職員への合理的配慮に該当し得る指針（平成27年厚生労働省告示第117号）

この指針は、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）」第36条の5第1項の規定に基づき、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

したがって、事業主は、障害者に対して、障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。また、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

この指針の趣旨は、

- ・すべての事業主が対象
- ・合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの

例：募集・採用時、採用後 ※合理的配慮指針の別表より

- 募集内容について、音声などで提供すること。（視覚障害）
- 面接を筆談などにより行うこと。（聴覚・言語障害）
- 机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと。（肢体不自由）
- 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。（知的障害）
- 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。（精神障害ほか）

宮城教育大学しょうがい学生支援室規程

平成21年 3月11日制 定
令和 4年10月21日最終改正

(設置)

第1条 宮城教育大学学則第8条の2の規定に基づき宮城教育大学（以下「本学」という。）にしょうがい学生支援室（以下「支援室」という。）を置く。

(目的)

第2条 支援室は、本学の学生のうち障害がある者が、他の学生と等しく教育を受ける権利を保障されるよう、本学における学修及び学生生活の支援に関する方針の立案、支援システムの構築及び支援方策の実施を行う。

(業務)

第3条 支援室は、前条の目的を達成するため、次の業務を行う。

- 一 修学支援に関する事項
- 二 学生生活支援に関する事項
- 三 その他必要な支援に関する事項

2 支援室は、前項の業務遂行に当たり必要があると認める場合は、関係する委員会等と協議して対応するものとする。

(秘密の厳守)

第4条 前条の業務遂行に当たっては、障害がある学生個人の秘密を厳守するものとする。

(組織)

第5条 支援室に室長、副室長及び室員若干人を置く。

- 2 室長は、連携担当副学長をもって充てる。
- 3 副室長は、室員の中から室長が指名する。
- 4 室長及び副室長の任期は2年とする。ただし、年度途中に選考された場合の任期は、翌年度の3月31日までとする。
- 5 室長及び副室長は、再任されることができる。
- 6 室員は、教授会構成員の中から室長の推薦に基づき、学長が委嘱する。
- 7 室員は、前項に掲げる者のほか、第8条第4項により専門部会長を務める教員、特任教員、しょうがい学生支援コーディネーターを含めることができる。
- 8 室員の任期は2年とし、再任を妨げない。

(支援室会議)

第6条 室長は、障害がある学生の支援を推進するために、しょうがい学生支援室会議（以下「支援室会議」という。）を開催する。

- 2 支援室会議は、障害がある学生に対する支援に関する方針を策定するとともに、支援室の予算案及び支援体制の企画立案並びに支援の検証を行う。
- 3 支援室会議は、次に掲げる者をもって組織する。
 - 一 室長
 - 二 副室長
 - 三 室員

- 四 学務専門委員会から推薦された委員
 - 五 学生生活専門委員会から推薦された委員
 - 六 教務課長
 - 七 学生課長
- 4 支援室会議に委員長を置き、室長をもって充てる。

(構成員以外の者の出席)

第7条 室長が必要と認めた場合は、構成員以外の者を支援室会議に出席させて説明又は意見を聴くことができる。

(専門部会)

第8条 支援室は、支援の申し出があった学生ごとに、その障害種に応じて、しょうがい学生支援室専門部会（以下「専門部会」という。）を組織する。

- 2 各専門部会は、支援に必要な専門的な事項を検討し、具体的な支援方策並びに障害がある学生の支援に関する研修や啓発活動の実施及び環境の整備の具体的な方策（次号において「具体的支援方策等」という。）を策定して実施する。
- 3 各専門部会は具体的支援方策等を支援室に報告するものとする。
- 4 各専門部会の委員は、支援室の副室長及びしょうがい学生支援コーディネーター並びに障害がある学生が所属する専攻等の教員及び当該障害種を専門的に研究する教員とする。
- 5 各専門部会に部会長を置き、教員の互選によって定める。
- 6 各専門部会に、障害がある学生及び障害がある学生を支援する本学学生を含めることができるものとする。
- 7 前項の委員は、専門部会長の推薦に基づき、室長が委嘱する。
- 8 支援室の副室長、しょうがい学生支援コーディネーター及び各専門部会長は、適宜、状況の共有及び相互連携を図る。

(庶務)

第9条 支援室の庶務は、学生課において処理する。

(雑則)

第10条 この規程に定めるもののほか、支援室の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則 (21規6号)

この規程は、平成21年3月1日から施行する。

附 則 (23規24号)

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 (29規9号)

この規程は、平成29年3月1日から施行する。

附 則 (令3規第102号改正)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則 (令4規第131号改正)

この規程は、令和4年10月21日から施行する。

「しょうがい学生支援室」令和 6（2024）年度 年次報告書

発行者 宮城教育大学 しょうがい学生支援室

〒980-0845

宮城県仙台市青葉区荒巻字青葉 149 宮城教育大学 3 号館 3 階

TEL／FAX：022-214-3651

E-mail：inclusive-mue@grp.miyakyo-u.ac.jp

URL：http://shienshitu.miyakyo-u.ac.jp/

発行日 令和 7 年 3 月