

○福岡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

教職員対応規程

(制定 令和6年1月19日)

もくてき (目的)

第1条 福岡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

教職員対応規程（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、福岡教育大学（附属学校（園）を含む。以下「本学」

という。）の役員及び教職員（非常勤の役員及び教職員含む。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。

きほんほうしん (基本方針)

第2条 本学は「障害者の権利に関する条約（国連）」「障害者基本法」「障害

を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に則り、「障害のある学生等への

支援に関する基本方針」を策定し、障害のある者が障害のない者と平等に教育・

研究に参加できるよう機会を確保し、障害のある学生等が教員となるために必要

な資質能力を身に付け、社会参加に向けて自立できるよう取り組むとともに、本学

こうせいいん そうご じんかく こせい そんちよう あ きょうせい だいがく
構成員が、相互に人格と個性を尊重し合いながら、共生することができる大学を

めざ
目指す。

ていぎ
(定義)

だい じょう きてい つぎ かくごう かか ようご いぎ とうがいかくごう
第3条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に

さだ
定めるところによる。

(1) しょうがい がくせいとう ほうだい じょうだい ごう きてい しょうがいしゃ すなわ しんたいしょうがい
障害のある学生等 法第2条第1号に規定する障害者、即ち、身体障害、

ちてきしょうがい せいしんしょうがい はったつしょうがいおよ こうじのうきのうしょうがい ふく た しんしん
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

きのう しょうがい なんびょうとう きいん しょうがい ふく い か しょうがい そうしょう
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

しゃかいせいいかつ そうとう せいげん う じょうたい ほんがく きょういくおよ
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

けんきゅう た かんれん かつどうぜんばん しょうがい がくせい ようじ
研究、また、その他の関連する活動全般において、障害のある学生・幼児・

じどう せいと ほんがく きぼう ものおよ ほんがく りよう もの
児童・生徒、本学に入学を希望する者及び本学を利用する者すべてとする。

(2) しゃかいてきしょうへき しょうがい もの にちじょうせいいかつまた しゃかいせいいかつ いとな うえ
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

しょうへき しゃかい じぶつ せいど かんこう かんねん たいっさい
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。

しょうがい りゆう ふとう さべつてきとりあつかいおよ ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かつ
(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)

だい じょう きてい ふとう さべつてきとりあつかい しょうがい がくせいとう たい
第4条 この規程において、不当な差別的取扱いとは、障害のある学生等に対して、

せいとう りゆう しょうがい りゆう きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどうぜんばん
正当な理由なく、障害を理由として、教育及び研究、その他本学が行う活動全般

について^{きかい ていきょう きよひ}機会の提供を拒否すること、^{ていきょう あ ぼしょ じかんたい}提供に当たって場所・時間帯などを^{せいげん}制限する

こと、又は^{また しょうがい}障害のない者に対しては^{もの たい}付さない^ふ条件を^{じょうけん つ}付けることなどにより、^{しょうがい}障害

のある^{がくせいとう けんりりえき しんがい}学生等の^{くるまいす ぼじょけん た しえん}権利利益を侵害することをいう。また、^{くるまいす ぼじょけん た しえん}車椅子、補助犬その他の^{しゆだん りょうとう}支援

^{き きとう りょう かいじよしゃ つ き そとう しゃかいてきしょうへき かいしょう}機器等の利用や^{しゆだん りょうとう}介助者の付添い等の^{しゆだん りょうとう}社会的障壁を^{しゆだん りょうとう}解消するための^{しゆだん りょうとう}手段の利用等を

^{りゆう おこな ふとう さべつてきとりあつか}理由として行われる^{しょうがい りゆう ふとう さべつてき}不当な^{しょうがい りゆう ふとう さべつてき}差別的取扱いも、^{しょうがい りゆう ふとう さべつてき}障害を理由とする^{しょうがい りゆう ふとう さべつてき}不当な^{しょうがい りゆう ふとう さべつてき}差別的

^{とりあつかい がいとう}取扱いに^{しょうがい がくせいとう じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい}該当する。なお、^{しょうがい がくせいとう じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい}障害のある^{しょうがい がくせいとう じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい}学生等の^{しょうがい がくせいとう じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい}事実上の^{しょうがい がくせいとう じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい}平等を^{しょうがい がくせいとう じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい}促進し、又は^{しょうがい がくせいとう じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい}達成

するために^{ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか}必要な^{ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか}特別な^{ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか}措置は、^{ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか}不当な^{ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか}差別的^{ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか}取扱いではない。

2 前項の^{ぜんこう せいとう りゆう そうとう いな たん いっぼんてき ちゅうしょうてき りゆう}正当な理由に^{ぜんこう せいとう りゆう そうとう いな たん いっぼんてき ちゅうしょうてき りゆう}相当する^{ぜんこう せいとう りゆう そうとう いな たん いっぼんてき ちゅうしょうてき りゆう}か否かについて、^{ぜんこう せいとう りゆう そうとう いな たん いっぼんてき ちゅうしょうてき りゆう}単に^{ぜんこう せいとう りゆう そうとう いな たん いっぼんてき ちゅうしょうてき りゆう}一般的・^{ぜんこう せいとう りゆう そうとう いな たん いっぼんてき ちゅうしょうてき りゆう}抽象的^{ぜんこう せいとう りゆう そうとう いな たん いっぼんてき ちゅうしょうてき りゆう}な理由に

^{もと はんだん こべつ じあん しょうがい がくせいとう だいさんしゃ}基づいて^{もと はんだん こべつ じあん しょうがい がくせいとう だいさんしゃ}判断する^{もと はんだん こべつ じあん しょうがい がくせいとう だいさんしゃ}のではなく、^{もと はんだん こべつ じあん しょうがい がくせいとう だいさんしゃ}個別の^{もと はんだん こべつ じあん しょうがい がくせいとう だいさんしゃ}事案ごとに、^{もと はんだん こべつ じあん しょうがい がくせいとう だいさんしゃ}障害のある^{もと はんだん こべつ じあん しょうがい がくせいとう だいさんしゃ}学生等、^{もと はんだん こべつ じあん しょうがい がくせいとう だいさんしゃ}第三者の

^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}権利利益及び^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}本学の^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}教育及び^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}研究、^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}その他^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}本学が^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}行う^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}活動の^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}目的・^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}内容・^{けんりりえきおよ ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう}機能の

^{い じとう かんてん かんが ぐたいてき じょうきょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな}維持等の^{い じとう かんてん かんが ぐたいてき じょうきょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな}観点到^{い じとう かんてん かんが ぐたいてき じょうきょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな}鑑み、^{い じとう かんてん かんが ぐたいてき じょうきょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな}具体的な^{い じとう かんてん かんが ぐたいてき じょうきょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな}状況等に^{い じとう かんてん かんが ぐたいてき じょうきょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな}応じて^{い じとう かんてん かんが ぐたいてき じょうきょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな}総合的・^{い じとう かんてん かんが ぐたいてき じょうきょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな}客観的に^{い じとう かんてん かんが ぐたいてき じょうきょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな}検討を行い

^{はんだん きょうしよくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがい}判断する^{はんだん きょうしよくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがい}ものとし、^{はんだん きょうしよくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがい}教職員は、^{はんだん きょうしよくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがい}正当な理由があると^{はんだん きょうしよくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがい}判断した^{はんだん きょうしよくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがい}場合には、^{はんだん きょうしよくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがい}障害のあ

^{がくせいとう りゆう ていねい せつめい りかい え つと}る^{がくせいとう りゆう ていねい せつめい りかい え つと}学生等に^{がくせいとう りゆう ていねい せつめい りかい え つと}その理由を^{がくせいとう りゆう ていねい せつめい りかい え つと}丁寧に^{がくせいとう りゆう ていねい せつめい りかい え つと}説明し、^{がくせいとう りゆう ていねい せつめい りかい え つと}理解を得る^{がくせいとう りゆう ていねい せつめい りかい え つと}よう^{がくせいとう りゆう ていねい せつめい りかい え つと}努めなければ^{がくせいとう りゆう ていねい せつめい りかい え つと}ならない。その

^{さい きょうしよくいん しょうがい がくせいとう そうほう たが あいて たちば さんちよう}際、^{さい きょうしよくいん しょうがい がくせいとう そうほう たが あいて たちば さんちよう}教職員と^{さい きょうしよくいん しょうがい がくせいとう そうほう たが あいて たちば さんちよう}障害のある^{さい きょうしよくいん しょうがい がくせいとう そうほう たが あいて たちば さんちよう}学生等の^{さい きょうしよくいん しょうがい がくせいとう そうほう たが あいて たちば さんちよう}双方が、^{さい きょうしよくいん しょうがい がくせいとう そうほう たが あいて たちば さんちよう}お互いに^{さい きょうしよくいん しょうがい がくせいとう そうほう たが あいて たちば さんちよう}相手の^{さい きょうしよくいん しょうがい がくせいとう そうほう たが あいて たちば さんちよう}立場を^{さい きょうしよくいん しょうがい がくせいとう そうほう たが あいて たちば さんちよう}尊重しながら

^{そうごりかい はか もと}相互理解を^{そうごりかい はか もと}図ることが^{そうごりかい はか もと}求められる。

3 この^{きてい ごうりてきはいりよ しょうがい がくせいとう た もの びょうどう きそ}規程において、^{きてい ごうりてきはいりよ しょうがい がくせいとう た もの びょうどう きそ}合理的^{きてい ごうりてきはいりよ しょうがい がくせいとう た もの びょうどう きそ}配慮とは、^{きてい ごうりてきはいりよ しょうがい がくせいとう た もの びょうどう きそ}障害のある^{きてい ごうりてきはいりよ しょうがい がくせいとう た もの びょうどう きそ}学生等が^{きてい ごうりてきはいりよ しょうがい がくせいとう た もの びょうどう きそ}他の^{きてい ごうりてきはいりよ しょうがい がくせいとう た もの びょうどう きそ}者との^{きてい ごうりてきはいりよ しょうがい がくせいとう た もの びょうどう きそ}平等を^{きてい ごうりてきはいりよ しょうがい がくせいとう た もの びょうどう きそ}基礎

^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}として^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}全ての^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}人権及び^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}基本的^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}自由を^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}享有し、^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}又は^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}行使する^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}ことを^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}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、障害のある学生等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、教職員と障害のある学生等の

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。

(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

（障害を理由とする差別の解消に関する推進体制）

第5条 本学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、障害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、本学全体を統括し、総括監督責任者及び

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 副学長（学生支援担当）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 国立大学法人福岡教育大学運営規則第29条第1項に規定の

各組織等の長をもって充て、当該部局における障害者差別解消の推進に関し

責任を有するとともに、当該部局における障害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 別表第1に掲げる者をもって充て、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6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

て障害のある学生等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

しょうがい がくせいとう たい ごうりてきはいりよ ていきょう つと
障 害のある学生等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) じょうじょう ぎょうむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
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、

かんたく きょうしよくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん にんしき
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

ふか
深めさせること。

(2) しょうがい がくせいとう ふとう さべつてきとりあつかい ごうりてきはいりよ ふていきょう たい
障 害のある学生等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する

そうだん くじょう もうしでとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
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) ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんたく きょうしよくいん たい ごうりてき
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

はいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう
配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 かんたくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい かんたくせきにんしゃ
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

ほうこく しじ したが じんそく てきせつ たいしょ
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。

ふとう さべつてきとりあつかい きんし
(不当な差別的取扱いの禁止)

だい じょう きょうしよくいん じ むまた じぎょう おこな あ しょうがい りゆう しょうがい
第7条 教 職 員は、その事務又は事業を行うに当たり、障 害を理由として障 害の

もの ふとう さべつてきとりあつかい しょうがい がくせいとう けんりりえき
ない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障 害のある学生等の権利利益を

しんがい
侵害してはならない。

2 きょうしよくいん ぜんこう あ りゅうい じこう がくちょう べつ さだ
教 職 員が、前項に当たり、留意する事項は学長が別に定める。

ごうりてきはいりよ ていきょう
(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、障害のある学生等から現

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、障害のある学生等の権利利益を侵害すること

とならないよう、当該障害のある学生等の性別、年齢及び障害の状況に

応じて、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮の提供をしなければならない

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、多数の障害のある学生等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、他の障害のある学生等への波及効果についても考慮し

た環境の整備を行うよう努めなければならない。

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のある学生等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、障害のある学生等の家族、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、当該障害のある学生等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、当該障害のある学生等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 教職員が、前2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、留意する事項は学長が別に定める。

(相談体制の整備)

第9条 障害のある学生等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窓口は、次のとおりとする。

- (1) 障害学生支援センター
- (2) 健康科学センター
- (3) 各附属学校に配置の特別支援教育コーディネーター
- (4) その他

(紛争の防止等のための体制の整備)

第10条 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の委員会は、人権教育推進

委員会とする。

(教職員への研修・啓発)

第11条 本学は、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

とおりの研修・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。

(3) その他教職員に対し、障害特性を理解させるとともに、障害のある学生等

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、障害のある学生等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は、国立大学

法人福岡教育大学職員懲戒等規程に定めるところに基づき、懲戒処分等の必要

な措置を講じることがある。

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

別表第1(第5条第1項第4号関係)

部 局 等	監 督 者
各学域	各学域長
学術情報センター	学術情報課長
健康科学センター	学生支援課長
教育総合研修所	連携推進課長
ものづくり創造教育センター	教育支援課長
キャリア支援センター	学生支援課長
教学共創マネジメントセンター	教育支援課長

グローバルラーニングセンター	れんけいすいしんかちょう 連携推進課長
しょうがいがかくせい 障害学生支援センター	がくせいしえんかちょう 学生支援課長
がくせい 学生ボランティア活動推進本部	がくせいしえんかちょう 学生支援課長
きょういんけんしゅうしえん 教員研修支援センター	れんけいすいしんかちょう 連携推進課長
とくべつしえんきょういく 特別支援教育センター	れんけいすいしんかちょう 連携推進課長
ふぞくようちえん 附属幼稚園	きょうとう 教頭
ふぞくふくおかしょうがっこう 附属福岡小学校	きょうとう 教頭
ふぞくこくらしょうがっこう 附属小倉小学校	きょうとう 教頭
ふぞくく る めしょうがっこう 附属久留米小学校	きょうとう 教頭
ふぞくふくおかちゅうがっこう 附属福岡中学校	きょうとう 教頭
ふぞくこくらちゅうがっこう 附属小倉中学校	きょうとう 教頭
ふぞくく る めちゅうがっこう 附属久留米中学校	きょうとう 教頭
じむきょく 事務局	かくかちょう 各課長
かんさ ぎょうむかいかくしつ 監査・業務改革室	かんさ ぎょうむかいかくしつちょう 監査・業務改革室長