

障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

(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。以下「法」という。）に基づき、文部科学省所轄事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針に規定する事項に関し、本学の教職員（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。

(基本方針)

第2条 本学は世界人権宣言の原則に立ち、すべての学生が機会の平等を基礎としていかなる差別もなく尊厳をもって学ぶことのできる環境を整備、維持する。本学は障害のある者が障害のない者と平等に学修、教育、研究及びその他の関連する活動全般に参加できる機会を確保する。

(定義)

第3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。

- (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、本学における教育及び研究、その他本学が行う活動全般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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第4条 教職員は、障害者に対して、別に定める留意事項の示すところにより、不当な差別的取扱いをしてはならない。

2 この対応要領において、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、教育及び研究、その他本学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、又は達成するために必要な特別な措置は、不当な差別的取扱いではない。

3 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、第三者の権利利益及び本学の教育及び研究、その他本学が行う活動の目的・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。

(合理的配慮の提供)

第5条 教職員は、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志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、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について、別に定める留意事項の示すところにより、必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）をできるように努めなければならない。

2 この対応要領において、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を課さないものをいう。

3 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

4 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。

（相談体制の整備）

第 6 条 本学は、障害者及びその関係者（家族など）からの相談に的確に応じるための相談機関を、下記のとおり指定する。

- (1) 学修・教育センター
- (2) 特別学修支援室
- (3) 学生サービス部
- (4) 学長の指名する教職員（障害当事者を含むことが望ましい）

2 前項に指定する窓口については、必要に応じて、相談に対応する教職員の確保・充実を図るものとする。

（紛争に関する相談）

第 7 条 本学は、障害を理由とする差別（不当な差別的取り扱い、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窓口を、下記のとおり指定する

- (1) 人権委員会
- (2) 第三者委員会

（情報公開）

第 8 条 本学は、障害のある入学希望者（留学生など短期のものも含む）や学内の障害のある学生等に対して、支援の方針や相談体制、合理的配慮の事例等を、ホームページ等を通じて公開することとする。

（障害を理由とする差別の解消に関する推進体制）

第 9 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、以下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、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) 監督責任者 学務副学長、事務局長をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、監督者（特別学修支援室長）を指定し、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) 監督者（特別学修支援室長） 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 10 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。

- (1) 障害を理由とする差別の解消に関し、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、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、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。

（研修・啓発）

第 11 条 本学は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、教職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 新たに教職員となった者に対しては、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に、また、新たに監督者となった教職員に対しては、障害を理由とする差別解消等に関し求められる役割について理解させるために、研修を実施する。

3 教職員に対し、障害特性を理解するとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等整備し、意識の啓発を図る。

（対応要領の見直し）

第 12 条 本学は、技術の進展、社会情勢の変化等が、合理的配慮の内容や程度等に大きな進展をもたらすとともに、実施に伴う負担を軽減し得ることを鑑み、必要に応じて対応要領を見直し、適時、充実を図るものとする。この際には、不当な差別的取り扱い及び合理的配慮の具体例の集積等を踏まえるとともに、国際的な動向も勘案し、内容の修正を図る。また、法及び基本方針の見直しに併せ、本対応要領も見直すものとする。

（懲戒）

第 13 条 教職員が、障害者に対して不当な差別的取扱いをし、若しくは、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、その様態等によっては、サービス上の義務に反し、また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。