

東北文化学園大学
障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

「平成30年5月2日」
「学 長 制 定」

(目的)

第1条 この東北文化学園大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領（以下「対応要領」という。）は、文部科学省所管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（令和6年4月1日施行）に基づき、東北文化学園大学（以下「本学」という。）に在学する学生に対して、障害者差別の解消を推進することを目的とする。

(定義)

第2条 この対応要領において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害者とは、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、すなわち、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おいて、そこに参加する者すべてとする。障害者の該当性はその状況に応じて個別に判断されることとなり、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。
- (2) 社会的障壁とは、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の基本的な考え方)

第3条 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る権利利益の侵害である。なお、合理的配慮でプライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たらない。また、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の措置は、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、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈することのないよう、個別の事案ごとに建設的対話や変更・調整の実施の努力を尽くし、障害者、第三者の権利利益（安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等）及び本学の教育・研究その他本学が行う活動全般の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

なお、個別の事案ごとに具体的な検討を行った上で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するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。その際、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 教職員は、前項に当たり、別紙留意事項に留意する。

(合理的配慮の基本的な考え方)

第4条 合理的配慮は、障害者が受ける制限は障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。

2 合理的配慮は、本学の教育・研究その他本学が行う活動全般の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、教育・研究その他本学が行う活動全般の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。

3 合理的配慮のための建設的対話に当たっては、障害者にとっての社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な対応案を共に考えていくために、双方がお互いの状況の理解に努めることが重要である。

4 障害者の意思の表明に当たっては、言語や手話のほか、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。また、本人の意思の表明が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、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。意思の表明が困難であることなどにより、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁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配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

5 教職員は、前4項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別紙留意事項に留意する。

(過重な負担の基本的な考え方)

第5条 過重な負担については、個別の事案ごとに、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。個別の事案ごとに具体的場面や状況に応じた検討を行うことなく、一般的・抽象的な理由に基づいて過重な負担に当たると判断することは、適当ではない。個別の事案ごとに具体的な検討を行った上で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するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。その際には、関係者と障害者の双方が、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た対応を柔軟に検討するよう努める。

(障害を理由とする差別の解消に関する推進体制)

第6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) 管理責任者

学長をもって充て、個々の障害者に対して行われる合理的配慮を的確に行うための事前的改善措置（施設等のバリアフリー化、障害のある入学者や障害のある学生に対する受入れ姿勢・方針の明示、意思表示やコミュニケーションの支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための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。

(2) 総括責任者

学生部長をもって充て、管理責任者を補佐するとともに、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。

(3) 監督責任者

健康管理センター所長をもって充て、合理的配慮の提供に関する調整及び啓発等、本学における障害者差別解消を推進する。

(4) 監督者

学部にあつては学部長、学科・専攻にあつては学科長・専攻長、センターにあつてはセンター長、事務局にあつては事務局長をもって充て、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。

(監督者の責務)

第7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ぬよう監督し、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) 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、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、監督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、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。

(相談窓口の整備)

第8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、下記のとおりとする。

- (1) 健康管理センター特別支援室
- (2) 健康管理センター学生相談室
- (3) 健康管理センター保健室
- (4) 所属学科専攻

(教職員への啓発)

第9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、障害特性を理解してもらい、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を行うものとする。

(対応要領の改廃)

第10条 この対応要領の改廃は、大学運営会議の議を経て、学長が決定する。

附 則

この対応要領は、平成30年5月2日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

附 則

この対応要領は、2024年4月1日から施行する。