

○長崎短期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30年4月1日制定)

改正 令和2年4月1日

(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)第8条第2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(平成27年2月24日閣議決定)に即して、長崎短期大学(以下、「本学」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。

(1) 障害者 障害者基本法(昭和4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おいて、そこ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。

(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つ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。

2 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。

3 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。

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

（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、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 教学部長をもって充て、学科等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、当該部局における監督者を指定し、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
- (3) 監督者 監督責任者の指定する者（学科長等）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。

- (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。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第6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者でない者と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、別紙留意事項に留意するものとする。

（合理的配慮の提供）

第7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。

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ものとする。

（相談体制の整備）

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、次の各号のとおりとする。

- (1) 保健室
- (2) 学生相談室
- (3) 学生支援課
- (4) 所属学科

（協議組織）

第9条 学長は、学生から修学上の配慮申請があった場合、「合理的配慮の提供内容検討会議」（以下、「検討会議」という。）を招集し、配慮内容を検討する。検討会議の構成は次のとおりとする。

- (1) 学長、教学部長、学科長、学生委員長、養護教諭
- (2) その他学長が必要と認めた者
（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、次の各号のとおりとする。

- (1) 検討会議
- (2) 学長が設置する第三者委員会

2 第三者委員会に関する事項は、別に定める。

（合理的配慮のための手続き）

第11条 本学で合理的配慮を提供するための手続きは、次のとおりとする。

- (1) 修学上の配慮を希望する学生は「修学上の配慮に関する申請書」（合配様式1）に所要事項を記入し、配慮が必要な理由を証明できる書類（診断書、障害者手帳の写しなど）を添付し、保健室に提出する。
- (2) 保健室・学生相談室は申請書の内容に基づき、必要とされる配慮内容について聞き取りのための個別面談を実施する。
- (3) 申請書及び個別面談の内容を基に、学科及び関係する部署にて協議を経て検討会議から配慮内容を提案する。
- (4) 本人及び保護者、保健室、学生相談室、学科教員同席の下、提案された配慮内容について確認・調整し、決定する。
- (5) 本人及び保護者に「修学上の配慮の実施について（報告）」（合配様式2）で配慮内容を通知し、本人及び保護者が同意する場合には、「修学上の配慮に関する同意書」（合配様式3）に署名、捺印のうえ保健室に提出する。

(6) 決定した配慮内容については、学科及び関係する教職員に「学生に関する合理的配慮について(依頼)」(合配様式4)にて内容を通知し、合理的配慮を提供する。
(公正な試験の配慮と成績評価)

第12条 入学試験及び単位認定等の定期試験においては、拡大文字等による情報保障、試験時間の延長や別室受験、支援技術の利用等により、障害のある学生の能力・適性、学習の成果等を適切に評価するために必要な合理的配慮を行い、障害のない学生と公平に試験を受けられるよう配慮する。また、成績評価においては、障害のある学生の学習成果等を適切に評価することが必要であるため、学生が教育目標を達成していることを柔軟な方法で評価しつつも、教育目標や公平性を損なうような評価基準の変更や合格基準を下げるなどの対応は行わないよう留意する。

(学外実習等に関する外部機関への情報提供)

第13条 学生が資格の取得やインターンシップ等のため、学外の諸機関での実習を希望する場合においても、可能な限り機会を確保するよう努める。これらの実施に当たっては、実習先機関への利用者への影響を考慮しつつ、実習の教育目標を達成するための合理的配慮が提供されるよう、実習先機関に配慮の依頼を行う。なお、実習先機関への情報提供は別に定める。

(教職員への研修・啓発)

第14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、次の各号のと通りの研修・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

附 則

この要領は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(令和2年4月1日)

この要領は、令和2年4月1日から施行する。

障がい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における留意事項

[別紙参照]

合配様式1

[別紙参照]

合配様式2

[別紙参照]

合配様式 3

[別紙参照]

合配様式 4

[別紙参照]