

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 31 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 条）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（平成 27 年 2 月 24 日閣議決定）に則して、国際教養大学教職員（非常勤教職員、嘱託職員、派遣社員を含む。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とする。

(定義)

第 2 条 この要領において、「合理的配慮」とは、障害学生の実事上の平等を推進するための必要かつ適当な変更及び調整であって、支援の提供を受けない者と均等を失した、又は当該変更及び調整を実施する者に過重な負担を課さないものをいう。

(不当な差別取り扱いの禁止)

第 3 条 教職員は、正当な理由なく障害を理由に教育研究活動その他活動全般（以下「教育研究活動等」という。）の機会の提供を拒否又は制限する、或いは障害学生ではない者に対しては付さない条件を付すことなどにより、障害学生の権利利益を侵害してはならない。

(合理的配慮)

第 4 条 障害学生から、合理的配慮を必要としている旨の意志の表明があった場合、原則として合理的配慮を提供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、筆談、身振りサイン等による合図など当該学生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のほか、本人の意思表示が困難な場合には、障害学生の家族等、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を含むものとする。

3 障害学生から意思の表明がない場合であっても、当該学生が合理的配慮を必要としていることが明白な場合は、当該学生に対し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。

4 合理的配慮は、個別の事案毎に、次の各号の要素を考慮し、具体的な状況等に応じて総合的・客観的に判断する。

- 一 教育及び研究等への影響の程度（本質及び目的を維持できるか）
- 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 財政負担の程度

(合理的配慮の提供)

第5条 教職員は、副学長から合理的配慮の提供について通知があった場合には、その内容に応じた合理的配慮を提供するものとする。

2 合理的配慮の提供にあたり、教職員は、別紙に定める留意事項等に留意するものとする。

(懲戒処分等)

第6条 教職員が、障害学生に対し不当な差別的取り扱いをし、又は過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の提供を怠った場合、その様態等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分(就業規程第35条第一項第9号)に付されることがある。

(相談体制)

第7条 障害学生及びその家族等から合理的配慮に関する相談に応じるための相談窓口は次のとおりとする。

- 一 修学・健康支援コーディネーター(学生課学生支援チーム)
- 二 教務課 履修チーム
- 三 国際センター
- 四 保健室
- 五 学生相談室