

九州ルーテル学院大学における障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

制定理由：

この要領は、九州ルーテル学院大学（以下「本学」という。）が国際連合による「障害者の権利に関する条約」の理念に基づき、基本的人権を尊重し、本学の学生並びに付置・付属施設等の利用者が障がいを理由とする差別を受けることがないよう、本学の教職員の講ずべき措置を定めるものであり、本学におけるその対応の礎とするため、制定するものである。

（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。）第9条第1項の規定に基づき、また、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、九州ルーテル学院大学の教職員（非常勤教職員、嘱託教職員を含む。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を目的とする。

（障害の表記の取扱い）

第2条 本学における「障害」の表記は、「障害」のひらがな表記の取扱いについて（熊本県知事部局、平成20年1月21日実施）に基づき、法令等により定義されている固有名称として使用する場合、医学用語・学術用語等の専門用語として使用する場合及び著作を引用して使用する場合を除き、「障がい」とするよう努めることとする。

（定義）

第3条 この対応要領において、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）障がい者 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、すなわち、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（以下「教育研究活動等」という。）において、そこに参加する者すべてとする。
- （2）社会的障壁 障がい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。
- （3）不当な差別的取扱い 障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、教育研究活動等について機会の提供を拒否し、又は提供に当たって場所・時間帯等を制限すること、障がい者でない者に対しては付さない条件を付けること等により、障がい者の権利利益を侵害することをいう。ただし、障がい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。
- （4）合理的配慮 障がい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。

(障がい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考え方)

第4条 前条第3号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、障がい者、第三者の権利利益及び本学の教育研究活動等の目的・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、障がい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。

2 前条第4号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、障がい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) 教育研究活動等への影響の程度(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

(障がい理由とする差別の解消に関する推進体制等)

第5条 本学における障がい理由とする差別の解消の推進(以下「障がい者差別解消の推進」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、障がい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、障がいのある入学希望者や学内の障がいのある学生等に対する受入姿勢・方針の明示、情報アクセシビリティの向上、ユニバーサル・デザインの促進等)に関し、本学全体を統括し、教職員が適切に障がい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 障がい学生サポート委員長及び事務長をもって充て、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がい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。

(監督責任者の責務)

第6条 監督責任者は、障がい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不当な差別的取扱いが行われないよう監督し、また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、監督する教職員の注意を喚起し、障がい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) 障がい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。

- (4) 監督責任者は、障がい者を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、最高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7条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、不当な差別的取扱いをすることにより、障がい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、別に定める留意事項に留意するものとする。

(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、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状況に応じて、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がい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、障がい者の家族、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、当該障がい者がその除去を必要としていることが明白であるときは、当該障がい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2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別に定める留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第9条 障がい者及びその家族その他の関係者からの相談に的確に応じるため、相談窓口を次の各号のとおり指定する。

- (1) 障がい学生サポートルーム
- (2) 学生支援センター
- (3) 学務・入試センター
- (4) アドバイザー
- (5) 相談員

- 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。

(紛争の防止等のための体制の整備)

第10条 本学が法第14条の規定に基づき、障がい者を理由とする差別（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、障がい学生サポート委員会（以下「委員会」という。）とする。

- 2 委員会は、同委員会規程に基づき、客観性、中立性、公平性を確保して調停を行う。

3 委員会は、紛争の防止又は解決のために必要な場合は、当該案件を苦情処理等に関する関係部署に移牒する。

(教職員への研修・啓発)

第11条 本学は、障がい者差別解消の推進を図るため、教職員に対して、次の各号に掲げる研修・啓発を行うものとする。

(1) 障がい特性を理解させるとともに、障がい者へ適切に対応するためのガイドブック等による意識の啓発

(2) 新たに教職員となった者に対する障がいを理由とする差別に関する基本的な事項に関する研修

(3) 新たに監督者となった教職員に対する障がいを理由とする差別の解消等に関し求められる責務・役割に関する研修

(事前的改善措置の推進)

第12条 本学は、不特定多数の障がいのある学生のニーズを念頭に、第4条第1号に規定する環境整備等の事前的措置の推進に努めるものとする。

(情報公開)

第13条 本学は、障がいを理由とする差別の解消の推進に資するよう、障がいのある学生及び教職員に対する支援の方針、相談体制、合理的配慮の事例等を、ホームページに掲載する等の方法により学外に公開することに努めるものとする。

附 則

この要領は、平成31年4月1日から実施する。

附 則

この要領は、令和2年4月1日から実施する。