

○京都橋大学における障害のある学生に対する教職員対応要領

2022年 7 月 20 日

制定第2285号

最近改正 2024年 3 月 14 日

(目的)

第 1 条 この要領は、本学の教学理念「自立」「共生」「臨床の知」の本旨を踏まえ、障害を理由とする差別を解消し、障害のある学生の学修に関する権利利益を保障するために、「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）、ならびに障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律(令和 3 年法律第56号)」(以下「法」という。)および「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（令和 5 年 3 月 14 日 閣議決定）」(以下、「基本方針」という。)に基づき、「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 1 月 17 日 5 文科初第1788号）」(以下、「対応指針」という。)に即して、京都橋大学の教職員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 この要領における用語の意義は、京都橋大学障害のある学生の差別解消の推進体制に関する規程に定めるところによる。

(意思の表明および意向尊重に関する基本的な考え方)

第 3 条 障害のある学生が行う意思の表明は、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する変更および調整を必要としている状況にあることを言語(手話を含む。)のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサインによる合図、触覚による意思伝達等、障害のある学生が他者とコミュニケーションを図る際に必要な手段(通訳を介するものを含む。)により伝えられる。

2 意思の表明がない場合であっても、障害のある学生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、各部局ならびに各教職員が当該の障害のある学生に対して適切と思われる変更・調整を提案するために建設的対話を働きかけるものとする。

(建設的対話に関する基本的な考え方)

第 4 条 建設的対話にあたっては、障害のある学生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障害のある学生と各部局が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。ゆえに、例えば、障害のある学生が社会的障壁の解消のために普段講じている対策や、各部局が対応可能な取組を対話の中で共有する等して、様々な対応案を柔軟に検討していくことが円滑な対応に資すると考えられる。

(不当な差別的取扱いの基本的な考え方)

第 5 条 教職員は、障害のある学生に対して、正当な理由なく、本学における教育・研究、その他本学が行う活動全般について、機会の提供を拒否する、提供に当たって場所、時間帯等を制限する、障害のない学生に対しては付さない条件を付ける、合理的配慮を否定する等により、障害のある学生の権利利益を侵害してはならない。

2 車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁を解消するための手段の利用を理由として行われる不当な差別的取扱いも、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。

3 障害のある学生を障害のない学生より優遇する取扱い(積極的改善措置、障害のある学生の実事上の平等を促進し、または達成するために必要な特別な措置)や、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害の状況等を確認す

ることは、不当な差別的取扱いではない。

- 4 正当な理由に相当するか否かは、単に一般的または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、障害のある学生、本学、第三者の権利利益、および本学の教育・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、具体的な場面や状況に応じて、総合的かつ客観的に検討を行い判断する。
- 5 正当な理由があると判断した場合には、教職員は障害のある学生にその理由を、可能な限り資料を示す等して丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。その際、教職員と障害のある学生の双方が、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。
- 6 具体的な対応においては、障害のある学生が、性別、年齢等の障害とは異なる要因によって複合的な差別を受ける場合があること、潜在的な社会的障壁により、制度化・慣行化された差別が生じること等が起こり得ることに留意する。
- 7 次の各号の学生への対応にも、ハラスメントが起きないように留意することが望ましい。

- (1) 過去に障害のあった学生
- (2) 将来的に障害を有することになる素因がある学生
- (3) 通院等の履歴等により障害があると推測される学生
- (4) 家族に障害者が居る等の障害者と関連のある学生

- 8 教職員は、障害のある学生に対応するにあたり、別紙留意事項に留意する。なお、別紙に記載されている内容はあくまで例示であり、これらの例だけに限られるものではないこと、正当な理由に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、本条を踏まえて判断することが必要であること、正当な理由があり不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに留意しなければならない。

(合理的配慮の基本的な考え方)

第6条 教職員は、本学における教育・研究、その他本学が行う活動において、障害のある学生から、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、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害のある学生の権利利益を侵害することとならないよう、当該学生の性別、年齢およ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、必要かつ合理的な配慮（以下、「合理的配慮」という。）を提供しなければならない。

- 2 教職員は、合理的配慮が、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであるため、その内容は技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものであることや、障害のある学生本人の意向を尊重しつつ、障害のある学生と教職員との建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で柔軟に提供されるべき性質のものであること、ならびに障害の状態や学修方法が変化することもあることを踏まえ、提供する合理的配慮については、適宜見直しを行うことが重要であることに留意しなければならない。
- 3 合理的配慮とは、障害のある学生が受ける制限が障害のみに起因するものではなく、社会的障壁と相対することによって生じるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方に立脚し、前項に則った取組をもとに社会的障壁を除去することを志向するものであり、障害のある学生が他の学生との平等を基礎として、すべての人権および基本的自由を享有し、または行使することを確保するための必要かつ適当な変更および調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失したまたは過重な負担を課さないものをいう。
- 4 前項の検討に際し、合理的配慮が、本学における教育・研究、その他本学が行う活動

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、障害のない学生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、本学における教育・研究その他本学が行う活動の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意しなければならない。

5 過重な負担については、単に一般的または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かつ客観的に検討を行い判断しなければならない。

(1) 本学における教育・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、機能等を損なうか否か）

(2) 実現可能性の程度（物理的制約、技術的制約、人的制約、体制上の制約等）

(3) 費用および負担の程度

(4) 本学の規模、財務状況等

6 前項について、過重な負担に当たると判断した場合には、障害のある学生に可能な限り資料を示す等して丁寧にその理由を説明し、理解を得るよう努めるものとし、対応指針、および本要領第4条に即して、実現可能な措置を提案する等の建設的対話を行わなければならない。その際、教職員と障害のある学生の双方は、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。

7 合理的配慮の提供は、京都橋大学障害のある学生の差別解消の推進体制に関する規程第4条に基づく施策を基礎として、その実施に伴う負担が過重でない場合に、特定の障害のある学生に対して、個別の状況に応じて講じられる措置である。したがって、事前的・予測的に社会的障壁を除去する環境の整備は、合理的配慮の提供と両輪として進めることが重要であることを踏まえ、学長のリーダーシップのもと、障害のある学生が所属する学部・通信教育課程・研究科だけでなく、学生が履修している授業等の担当教員、その他の関係部局等、すべての教職員が連携し、協力体制のもとで取り組むものとし、その具体的な実施にあたっては、別紙留意事項に留意する。

（相談を受けた際の対応）

第7条 教職員は、障害のある学生から障害を理由とする差別解消に関する相談や合理的配慮の提供（社会的障壁の除去）に関する相談を受けたときは、相談内容を確認し、所属長（部局長、または直属の上司）の指示のもと対応する。なお、所属長（部局長、または直属の上司）は当該の学生の意向を確認した上で、障害学生支援室に協力を求めることができる。

2 相談等に対応する際には、性別、年齢、状態等にも配慮するとともに、対面のほか、手紙、電話、ファックス、電子メールに加え、手話、点字、拡大文字、ルビ付与、オンライン会議システムなど、障害の特性に応じた多様なコミュニケーション手段を可能な範囲で用意して対応する。

3 相談対応を行う際には、本要領第3条、および第4条に沿った対応が求められる。

4 相談の性質が不当な差別的取扱いや合理的配慮の提供義務違反に関する相談や苦情である場合は、必ず監督者が対応する。監督者は学生への面談や関係教職員へのヒアリング等により、関連する情報を収集（事実確認）するとともに、障害のある学生の置かれている立場、状況等に対して、共感的な理解を行った上で、関係者間の力関係における当該学生の立場や状況に配慮しなければならない。

5 実際の相談事例については、プライバシーに配慮しつつ、順次蓄積し、以後の相談対応や合理的配慮の提供等に活用する。

（修学支援の申請受付および実施に関する基本的な考え方）

第8条 障害のある学生は、入学前、入学後のいずれの時期においても、合理的配慮に関する申請を行うことができる。

- 2 合理的配慮の提供にかかる変更・調整内容の検討にあたり、障害学生支援室は、障害のある学生のニーズのヒアリング、関係部局間との情報共有および学外機関との連携等を行う。
- 3 具体的な対応の実施にあたっては、変更・調整を要する場面を所管する部局が責任をもって行うものとし、障害学生支援室は、当該学生の性別、年齢、状態等に配慮し、対応ノウハウの提供等を行う。
- 4 障害のある学生の所属学部や学科、担当教職員により提供している合理的配慮の内容が著しく異なるなどの状況が発生した場合は、教務部長および障害学生支援室長（学生部長）を中心に、これらの事案の内容を十分に確認した上で、必要な調整を図り、再発防止のための措置を講じる。
- 5 当該学生の所属学部・研究科と障害学生支援室は、履修科目の担当教員、その他関係部局の教職員と緊密に連携し、かつ必要に応じて、学外専門機関との協力関係を構築して対応を行う。
- 6 合理的配慮に関する申請および実施に関する詳細は、別に定める。

（教職員の責務）

第9条 学長のリーダーシップのもと、すべての教職員は、個別の合理的配慮の提供を含む、障害のある学生が修学するために必要となる関わり、および欠くことのできない環境整備に主体的に取り組むことを通じて、より広い多様性を包摂する学修環境づくりの推進に努めなければならない。

- 2 教職員は学生が法の趣旨を理解する機会を得られるよう、関連科目内での学修機会の提供および業務内での関わりを通じ、障害者および障害のある学生への理解の促進を図る。
- 3 教職員は、障害に関する基本的な事項や、障害のある学生の支援に関し、求められる役割について理解することや、法や基本方針、対応指針の理解、および障害を理由とする差別解消の推進に必要な具体的な対応方法を学ぶため、学内外の研修に参加する。

（紛争の防止および解決等のための対応）

第10条 教職員の対応や合理的配慮の決定過程および内容に関して疑義や不服のある障害のある学生からの相談があった場合、障害学生支援室および相談内容に応じた関係部局の監督者は連携して、当該学生と関係教職員双方に対して、助言を行う。

- 2 障害学生支援室のコーディネーターや監督者が疑義や不服の対象となった場合は、より上席者（障害学生支援室長や監督責任者）が対応を行う。
- 3 障害学生支援室および監督者の支援のもと、当該の学生と関係教職員は、建設的対話を行い、相互理解を深めるよう努めなければならない。
- 4 前項までの対応によっても双方が合意形成に至らず、また、合理的配慮が提供されない状況が継続する場合、障害のある学生は、人権侵害に関する苦情処理の申立を行うことができる。以降、当該案件については、京都橘大学人権委員会に関する規程に基づき対応を行う。
- 5 不当な差別的取扱いの禁止義務違反または合理的配慮の提供義務違反、またはその両方に関する調停が必要となり、京都橘大学人権委員会に関する規程に基づく対応により調停案が勧告された場合、各部局と当該学生は障害学生支援室の立ち合いのもと、調停案の受諾に関して建設的対話を継続し、両者の合意を持って解決を図る。

（対応要領に関する留意事項）

第11条 教職員が、障害のある学生に対して不当な差別的取扱いをし、または合意された

内容について、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、その態様等によっては、職務上の義務違反、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。

(秘密保持義務)

第12条 障害学生支援に従事する教職員、または具体的支援に関する事務に従事する教職員は、在職中または退職後においても、職務上の機密または法人に不利益となる事項をみだりにもらしてはならない。

(補足)

第13条 この要領に定めのない事項については、障害学生支援室運営委員会の議を経て、学生部長が定めることができる。

(事務主管)

第14条 この要領に関する事務主管は、学生支援課とする。

(改廃)

第15条 この要領の改廃は、障害学生支援室運営委員会、学生部委員会、および部局長会の議を経て、学長が行う。

附 則

この要領は、2022年9月1日から施行する。

附 則

この要領は、2024年4月1日から施行する。