

学校法人北翔大学 障害を理由とする差別の解消の推進に関するガイドライン

(目的)

第 1 条 このガイドラインは、「障害者の権利に関する条約」、「障害者基本法」、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の趣旨に則して、学校法人北翔大学(以下「本学」という。)における障害を理由とする差別の解消の推進に関して、本学のすべての教職員(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。

(基本方針)

第 2 条 本学は、次に掲げる方針を基本とする。

(1) 権利保障

教職員は、本学の教育理念である「愛と和と英知」、ならびに「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)」、「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5年文部科学省告示第164号)」、「障害のある学生の修学支援に関する検討会報告(文部科学省高等教育局)」をふまえ、障害のある者が他の者と平等に本学における教育研究及び本学が提供する活動に参加する権利を保障する。

(2) 社会モデル

教職員は、「障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、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)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」とする社会モデルの視点に立って、障害を理由とする差別の解消に取り組む。

(定義)

第 3 条 このガイドラインにおいて、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

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があり、それらの障害および社会的障壁により継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にある者で、本学における教育研究及び本学が提供する活動に参加する者。

(2) 社会的障壁

障害者にとって、本学における教育研究及び本学が提供する活動に参加する上で障壁となるような事物、制度、慣行、観念その他一切のもの。

(3) 不当な差別的取り扱い

障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、「各種機会の提供を拒否する」、「提供に当たって場所時間などを制限する」、「障害者でない者に対して付さない条件を付ける」等により、障害者の権利利益を侵害すること。

(4) 合理的配慮

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。

(5) 建設的対話

障害者の意思を尊重しながら、障害者本人と本学が互いの現状を共有・認識し、双方により適切な合理的配慮の内容を決定するための話し合い。

(ガイドラインの適用範囲)

第4条 本学の教育研究及び本学が提供する全ての活動を範囲とする。

(不当な差別的取り扱いの考え方)

第5条 教職員は、不当な差別的取り扱いについて次の各号に定める事項に留意する。

(1) 不当な差別的取り扱いの禁止

教職員は、不当な差別的取り扱いをしてはならない。

(2) 不当な差別的取り扱いの判断

教職員は、不当な差別的取り扱いに相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、本学、第三者の権利利益(例:安全の確保、財産の確保、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生の防止等)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。

(合理的配慮の考え方)

第6条 教職員は、合理的配慮について次の各号に定める事項に留意する。

(1) 合理的配慮の提供

① 教職員は、障害者から本学における活動において現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思表示があった場合、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することがないように、社会的障壁を除去するために必要かつ適当な変更・調整をしなければならない。

② 教職員は、合理的配慮の内容を以下の観点から検討し、判断する。

- ・ 機会平等
- ・ 社会的障壁の除去
- ・ 本人の意向尊重
- ・ 個々のニーズ
- ・ 本質変更不可
- ・ 本来業務付随
- ・ 非過重負担

③ 障害の特性等により、障害者本人の意思の表明が困難な場合は、「障害者の家族、介助者、法定代理人、その他意思の表明に関わる支援者等、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」を「障害者本人の意思の表明」に含む。

(2) 建設的対話に基づく合意形成

① 教職員は、障害者本人との建設的対話を通じて合理的配慮の内容を決定する。

② 教職員は、障害者本人から合理的配慮の申し出がなされていない場合でも、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、障害者本人に対して適切と思われる合理的配慮を提案するための建設的な対話を働きかけるよう努める。

- ③ 教職員は、障害者本人から申し出のあった合理的配慮の実施が困難な場合、本人との建設的対話を通じて、解決策を検討する。

(3) 過重な負担の判断

教職員は、過重な負担に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する。

- ① 本学が行う各種事業への影響の程度(事業の目的・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
- ⑤ 財務状況

(事前的改善措置)

第 7 条 本学は、施設・設備のバリアフリー化、修学環境のユニバーサルデザイン化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助等の人的支援、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、学内研修の実施等、障害を理由とする差別の解消を推進するために必要な環境の整備に努める。

(責任者)

第 8 条 本学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する責任者は、以下の各号のとおりとする。

(1) 最高責任者

学長をもって充て、障害を理由とする差別の解消の推進及びそのための環境整備に関して全体を統括し、最終責任を負う。

(2) 総括責任者

- ① 教育支援総合センター長 兼 障害学生支援検討専門委員長をもって充てる。
- ② 教職員に対する研修・啓発の実施等、本学全体における障害を理由とする差別の解消に関して、必要な措置を講ずる。
- ③ 各部局の監督責任者に対して、障害を理由とする差別の解消に関する指導・助言を行う。

(3) 監督責任者

- ① 所属長をもって充て、当該部局における障害を理由とする差別の解消に関する事案についての責任を負う。
- ② 社会的障壁が存在する設備やルールの特典・変更、紛争発生時の状況把握及び対応等、各部局における障害を理由とする差別の解消に関して、必要な措置を講ずる。
- ③ 監督する教職員に対して、障害を理由とする差別の解消に関する指導・助言を行う。

(実施体制)

第 9 条 本学における障害を理由とする差別の解消を推進するための実施体制は、以下の各号のとおりとする。

(1) 全学体制

本学は、教職員相互の連携・協力を基盤として、障害を理由とする差別の解消に取り組む。

(2) 障害学生支援検討専門委員会

本学における障害者支援に関して、意思決定を行う。

(3) 保健センター アクセシビリティ支援室

本学における障害者支援の専門部署として、申出や問い合わせ等に対応し、関連教職員と連携・協力して実務を行う。

(4) キャンパス・ハラスメント委員会

障害を理由とする差別に関して、紛争解決の調整を行う。

(教職員への研修・啓発)

第 10 条 本学は、教職員に対して、本学の現状と課題、教職員の役割と責務、その他障害を理由とする差別の解消を推進するための必要な取り組みに関する研修を定期的に行う。

(ガイドラインの見直し)

第 11 条 本学は、技術の進展、社会情勢の変化等が、障害を理由とする差別の解消を推進するための取り組みに大きな進展をもたらす場合、必要に応じてガイドラインを見直し、充実を図る。

(事務所管)

第 12 条 このガイドラインに関する事務は、保健センターアクセシビリティ支援室が所管する。

(改正)

第 13 条 このガイドラインの改正は、障害学生支援検討専門委員会の議を経て実施する。

附則

このガイドラインは、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附則(障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の改正及び施行に伴う改正)

このガイドラインは、令和 6 年 9 月 11 日から施行し、令和 6 年 4 月 1 日から適用する。

附 則(障がい学生支援室からアクセシビリティ支援室への名称変更に伴う改正)

このガイドラインは、令和 7 年 4 月 2 日から施行し、令和 7 年 4 月 1 日から適用する。