

# 「奈良学園大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対応要領」

## (目的)

第1条 この要領は、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。)及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(平成 27 年 2 月 24 日閣議決定。以下「基本方針」という。)に基づき、奈良学園大学(以下「本学」という。)の業務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。)に関し必要な事項を定める。

## (基本方針)

第2条 本学は、法及び基本方針にのっとり、本学における障害を理由とする差別の解消に向けた取組を推進するとともに、障害者が障害者でない者と等しく、本学における教育研究その他の活動に参加できるよう、その機会の確保に努めるものとする。

## (定義)

第3条 この要領において「障害者」とは、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(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をいう。

2 この要領において「社会的障壁」とは、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妨げ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 この要領において「教職員等」とは、本学の教職員(派遣労働者を含む。)をいう。

4 この要領において「学生等」とは、学部学生及び大学院学生、科目等履修生、特別聴講学生等(奈良学園大学学則に定めるもの)、本学に在学若しくは在籍し修学又は研究に従事する者をいう。

5 この要領において「関係部局等」とは、各学部、図書館、学生支援センター、社会・国際連携センター、キャリアセンター、事務局の各部署をいう。

## (不当な差別的取扱いの禁止・留意事項)

第 4 条 教職員等は、本学の業務を行うに当たり、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 教職員等は、前項の不当な差別的取扱いに該当するか否かについては、事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益、本学の業務の目的及び内容等を考慮し、総合的に判断するものとする。

3 前項の判断を行う際に留意すべき事項は、別紙1のとおりとする。

4 教職員等は、障害者に対する取扱いについて、第 2 項により、不当な差別的取扱いに該当

しないと判断した場合は、当該取扱いの対象となる障害者に対してその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。

#### (合理的配慮の提供)

- 第5条 教職員等は、本学の業務を行うに当たり、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、その実施に当たって過重な負担を伴わないときは、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をしなければならない。
- 2 教職員等は、前項の過重な負担に該当するか否かについては、事案ごとに、社会的障壁の除去に伴う本学の業務への影響の程度、社会的障壁の除去の実現可能性の程度等を考慮し、総合的に判断するものとする。
- 3 第1項の合理的配慮をする際に留意すべき事項は、別紙2のとおりとする。
- 4 教職員等は、第1項の合理的配慮ができない場合は、当該取扱いの対象となる障害者に対してその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。
- 5 教職員等は、障害者から社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明がない場合であっても、障害者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と認められる場合は、適切な合理的配慮をするように努めなければならない。

#### (最高統括責任者)

- 第6条 本学に、障害者差別解消の推進について、本学を統括し、最終責任を負う者として統括責任者を置き、学長をもって充てる。

#### (部局統括責任者)

- 第7条 部局に、当該部局の業務における障害者差別解消の推進について、当該部局を統括する者として部局統括責任者を置き、部局の長をもって充てる。

#### (監督者)

- 第8条 教職員等を監督する地位にある者(以下「監督者」という。)は、監督する教職員等に対して、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供に関する指導又は注意喚起を行うものとする。
- 2 監督者は、不当な差別的取扱いその他障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、速やかに部局統括責任者にその旨を報告するとともに、部局統括責任者の指示に従い、迅速かつ適切に対処しなければならない。

#### (相談等)

- 第9条 障害者及びその関係者は、本学の業務における不当な差別的取扱いその他障害を理由とする差別に関して、当該業務を実施する部局に相談し、又は苦情を申し出ること

ができる。

- 2 前項の相談又は苦情の申し出を受けた場合、学生支援センターは関連部局と連携して当該相談又は苦情の申し出に迅速かつ適切に対応しなければならない。

(研修)

- 第 10 条 統括責任者は、教職員等に対し、障害を理由とする差別に関する理解を深め、障害者差別解消の推進を図るための啓発その他必要な研修を行うものとする。

(雑則)

- 第 11 条 この要領に定めるもののほか、本学の業務における障害者差別解消の推進に関し必要な事項は、企画運営会議の議を経て、学長が定める。

附則

- 1 この要領は、令和4年8月 19 日から施行する。
- 2 本学は、この要領の施行後 3 年を目途として、この要領の施行状況等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 別紙1 不当な差別的取扱いについて

1. 不当な差別的取扱いに該当し得る事項の具体例は次のとおりである。なお、これら以外にも不当な差別的取扱いとなり得るものがあることに留意する必要がある。

第4条第2項のとおり、不当な差別的取扱いに該当するか否かは、事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益、本学の業務の目的及び内容等を考慮し、総合的に判断されるので、次に掲げる各事項を含む差別的取扱いであっても、不当であると判断されないことがある。

### 【学生等への対応】

- 障害があることを理由に、受験、入学、授業の受講又は研究指導を拒否すること。
- 障害があることを理由に、実習、研修、フィールドワーク等への参加を拒否すること。
- 障害があることを理由に、式典、行事、説明会、シンポジウムへの出席を拒否すること。
- 障害があることを理由に、事務窓口等での対応の順序を後回しにすること。
- 手話通訳、ノートテイク、パソコンノートテイク、補聴システム等の情報保障手段を用意できないことを理由に、聴覚障害のある学生等に対して授業の受講又は研修、講習、実習等への参加を拒否すること。

## 別紙2 合理的配慮について

1. 合理的配慮は、障害者の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、必要な人材の配置、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、事案ごとに実施される措置であるため、その内容は事案ごとに異なり、多様かつ個別性が高いものであることに留意する必要がある。

合理的配慮となり得る事項の具体例は次のとおりである。なお、これら以外にも合理的配慮となり得るものがあることに留意する必要がある。

第5条第2項のとおり、社会的障壁の除去のための措置については、事案ごとに、本学の業務への影響の程度、社会的障壁の除去の実現可能性の程度等を考慮し、それが過重な負担となるかどうか総合的に判断されるので、次に掲げる各事項を含む合理的配慮であっても過重な負担に該当すると判断されることがある。

### 【学生等への対応】

#### (物理的環境への配慮)

- 車椅子利用者のためにキャスター上げ等の補助をし、又は段差に携帯スロープを渡すこと。
- 移動が困難である学生等が受講している授業で使用する教室を、アクセスしやすい場所に変更すること。
- 移動が困難である学生等のために、普段よく利用する教室の近い位置に駐車場を確保すること。
- 授業において、頻回に離席の必要がある学生等について、座席を出入口の付近に確保すること。
- 障害により疲労を感じやすい学生等から別室での休憩の申し出があった場合、休憩室の確保に努めるとともに、休憩室の確保が困難な場合は、教室内に長いすを置いて臨時的休憩スペースを設けること。
- 配架棚の高い所に置かれた図書、パンフレット等を取って渡したり、図書、パンフレット等の位置を分かりやすく伝えたりすること。
- 図書館、コンピューター室、実験室、実習室等の施設・設備を、他の学生等と同様に利用できるように改善すること。

#### (意思疎通の配慮)

- 授業、実習、研修、行事等において、手話通訳、ノートテイク、パソコンノートテイク、補聴システム等の情報保障手段を用意すること。
- ことばの聞き取り、理解、発声、発語等が困難である学生等のために、必要なコミュニケーション上の配慮を行うこと。
- シラバス、教科書又は教材にアクセスできるよう、学生等の要望に応じて電子ファイル、点字資料、拡大資料等を提供すること。

- 聴覚障害のある学生等が受講している授業で、ビデオ教材に字幕を付して用いること。
- 授業において教員が使用する資料を事前に提供し、事前に一読したり、読みやすい形式に変換したりする時間を与えること。
- 視覚情報が優位な学生等に対して、手続き又は申請の手順を矢印、イラスト等でわかりやすく伝えること。
- 間接的な表現が伝わりにくい場合、より直接的な表現を使って説明すること。
- 口頭の指示だけでは伝わりにくい場合、書面で指示すること。
- 授業でのディスカッションに参加しにくい場合、発言しやすいような配慮をしたり、テキストベースでの意見表明を認めたりすること。
- 入学試験又は定期試験において、点字、拡大文字等による情報保障手段を用意すること。
- 入学試験、定期試験又は授業関係の注意事項又は指示を、口頭で伝えるだけでなく書面で伝えること。

(ルール・慣行の柔軟な変更)

- 入学試験又は定期試験において、試験時間を延長したり、別室での受験又は支援機器の利用を認めたりすること。
- 成績評価において、本来の教育目標と照らし合わせ、公平性を損なわない範囲で柔軟な評価方法を検討すること。
- 本来、部外者の立ち入りを禁止している施設等において、介助者等の立ち入りを認めること。
- 講演、研修、行事等において、適宜休憩を取ることを認めたり、休憩時間を延長したりすること。
- 移動が困難である学生等のために、車両乗降場所を教室に近い位置へ変更すること。
- 教育実習等の学外実習において、合理的配慮の提供が可能な機関での実習を認めること。
- 教育実習、病棟実習等の実習において、通常よりも詳しいマニュアルを提供すること。
- 教育実習、病棟実習等の実習において、事前に実習施設の見学を行うこと。
- 外国語のリスニングが難しい学生等について、リスニングが必須となる授業を他の形態の授業に代替すること。
- IC レコーダー等を用いた授業の録音を認めること。
- 授業において、ノートを取ることが難しい学生等について、板書を写真撮影することを認めること。
- 不随意運動等により特定の作業が難しい学生等に対して、教職員又は支援学生を配置して作業の補助を行うこと。
- 感覚過敏のある学生等に、サングラス又はノイズキャンセリングヘッドフォンの着用を認めること。
- 障害により体調が悪くなるなどして、レポート等の提出期限に間に合わない可能性が高いときに、期限の延長を認めること。
- 教室内で、教員、スクリーン等に近い座席を確保すること。

- 履修登録の際に、履修制限がかかる可能性のある選択科目において、障害による制約を受けにくい授業を確実に履修できるようにすること。
- 入学時のガイダンス等が集中する時期に、必要書類又はスケジュールの確認等を個別に行うこと。
- 授業の受講に介助者が必要な場合には、介助者の入室を認めること。
- 事務手続きにおいて、視覚障害又は肢体不自由のある学生等の求めに応じて、教職員、支援学生又は介助者の代筆による手続きを認めること。