

障害を理由とする差別解消の推進に関する教職員対応要領

東北女子大学

◎目的

- 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）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）に即して、学校法人柴田学園東北女子大学の教職員（非常勤職員含む。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。

◎定義

- この規定において次の事項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。
 - 一 障害者
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、即ち、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において、そこに参加する者すべてとする。
 - 二 社会的障壁
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。

◎障害を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な考え方

- この対応要領において、不当な差別的取扱いとは、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、教育及び研究、その他本学が行う活動全般について機会の提供を拒否し、又は提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、障害者ではない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することをいう。なお、障害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。
- 前項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、障害者、第三者の権利利益及び本学の教育及び研究、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、障害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。
- この対応要領において、合理的配慮とは、障害者が他の者と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。

- ・前項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、障害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。

- 一 教育及び研究、その他本学が行う活動への影響の程度（その目的・内容・機能を損なうか否か）
- 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 費用・負担の程度
- 四 本学の規模、財政・財務状況

◎不当な差別的取扱いの禁止

- ・教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、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。
- ・教職員は、前項に当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

◎合理的配慮の提供

- ・教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、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において、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とならないよう、当該障害者の年齢及び障害の状況に応じて、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。
- ・教職員は、前項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

◎相談体制の整備

- ・障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応じるための相談窓口は、下記のとおりとする。
- 一 学生支援室

◎教職員への研修・啓発

- ・本学は、障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、の研修・啓発を行うものとする。

附則 この対応要領は、令和2年4月1日より施行する。