

# 長崎国際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教職員対応要領

(平成28年11月30日制定)

改正 平成30年4月1日 平成31年4月1日  
令和2年2月1日 令和5年4月1日  
令和6年4月1日

(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）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、長崎国際大学（以下「本学」という。）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)

第2条 この規定において、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、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（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) 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) 教職員

本学に所属する役員及び教職員（特定有期雇用教職員、短時間勤務有期雇用教職員及び特定短時間勤務有期雇用教職員を含む。）をいう

(障がい者を理由とする不当な差別的取扱いの基本的な考え方)

第3条 この要領において、不当な差別的取扱いとは、障がい者に対して、正当な理由なく障がい者を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否し、提供に当たって場所・時間帯などを制限し、又は障がい者でない者に対しては付さない条件を付すことなどにより、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の措置は、不当な差別的取扱いではない。

2 教職員は、教育・研究その他、本学が行う事務又は事業において、障がい者に対して、不当な差別的取扱いをしてはならない。

3 教職員は、前項に関して、総括監督責任者が別紙に定める留意事項に留意するものとする。

(合理的配慮の基本的な考え方)

第4条 この要領において、合理的配慮とは、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度の負担を課さないものをいう。

- 2 教職員は、教育・研究その他、本学が行う事務又は事業において、障がい者から配慮を必要としている旨の意思の表明があった場合、合理的配慮を提供しなければならない。
- 3 教職員は、障がい者から配慮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、当該障がい者が合理的配慮を必要としていることが明白である場合には、適切と思われる配慮の提供を当該障がい者に対して提案するために、当該障がい者等とのコミュニケーションを図るなど、自主的な取組に努めなければならない。
- 4 本学がその事務又は事業の一環として実施する事務を事業者に委託等する場合は、委託等の条件に、合理的配慮の提供について含めるよう努めるものとする。
- 5 教職員は、合理的配慮が障がい者と教職員との相互理解の中で提供されるべき性質のものであることを理解しなければならない。
- 6 教職員は、第2項から前項までに關し、総括監督責任者が別紙に定める留意事項に留意するものとする。

(環境の整備)

第5条 教職員は、不特定多数の障がい者にとって障壁のない環境の実現に努めるものとする。

(障がいを理由とする差別の解消に関する推進体制)

第6条 本学における障がいを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、以下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れ姿勢・方針の明示、情報アクセシビリティの向上等）に關し、本学全体を統括し、総括監督責任者及び監督責任者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) 総括監督責任者

キャンパスライフ・ヘルスサポートセンター（以下、「CHサポートセンター」と称する。）のセンター長をもって充て、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關し必要な措置を講ずるものとする

(3) 監督責任者

各学部長または学科長及び事務局長または事務局次長をもって充て、当該部局における障がい者差別解消の推進に關し責任を有するとともに、当該部局における監督者を指定し、当該部局における障がい者差別解消の推進に必要な措置を講ずるものとする

(4) 監督者

各学科のCHサポートセンター運営委員をもって充て、監督責任者を補佐するとともに、次条に規定する責務を果たすものとする

(監督者の責務)

第7条 監督者は、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障がい者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう監督し、また障がい者に対して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、障がいを理由とする差別の解消に関し、監督する教職員の注意を喚起し、障がいを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

2 監督者は、障がいを理由とする差別に関する問題が生じた場合には、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8条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由として障がい者でない者と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、別紙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9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示が困難な場合には、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場合には、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、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供内容検討会議)

第10条 合理的配慮の提供内容検討会議（以下、「検討会議」という。）を置く。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、総括監督責任者は検討会議を招集する。検討会議の議長は総括監督責任者をもってこれにあてる。

2 前項の合理的配慮の提供内容検討会議の構成員は、以下のとおりとする。

- (1) 総括監督責任者
- (2) 監督責任者
- (3) 監督者
- (4) その他、議長が必要と認めた者

3 前項第2号の監督責任者のうち、学部長または学科長に関しては、意思表示のあった障がい者の所属する学部長または学科長とする。

- 4 第2項第3号のうち、CHサポートセンターセンター長、意思表示のあった障がい者の所属する学科から選出されたCHサポートセンター運営委員1名、CHサポートセンターコーディネーターまたは障がい学生支援コーディネーターは検討会議に出席しなければならない。
- 5 検討会議は構成員の過半数の出席をもって成立する。
- 6 議長は予め監督責任者のうちから学部長または学科長を除く1名を指名して、その職務を代行させることができる。
- 7 検討会議で審議し議決された事項について、総括監督責任者はこれを最高管理責任者に報告しなければならない。
- 8 合理的配慮の提供内容は、第1項による協議を経て最高管理責任者が決定し、これを障がい者に通知する。
- 9 障がい者から通知内容に対する不服の意思が表明された場合、総括監督責任者は、再度、検討会議を招集し、障がい者との合意形成を図らなければならない。
- 10 配慮申請の内容により、議長はメールによる審議（以下、「メール検討会議」と称する。）を行うことができるものとする。

（相談体制の整備）

第11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の相談窓口は、下記のとおりとする。

- (1) CHサポートセンター
- (2) CHサポートセンター運営委員会

2 本学における障がい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、CHサポートセンター運営委員会とする。

（苦情申立てに対する体制の整備）

第12条 障がいを理由とする差別（正当な理由のない不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供等）の解消のために大学としての措置に関して苦情がある時は、総括監督責任者を通して最高管理責任者に訴えることができる。最高管理責任者は長崎国際大学障がい者差別事案解決委員会を開いて対応する。長崎国際大学障がい者差別事案解決委員会については、別途定める。

（教職員への研修・啓発）

第13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、次の各号のとおり  
の研修・啓発を行うものとする。

- (1) 新たに教職員となった者に対して、障がいを理由とする差別に関する基本的事項について理解させるための研修
- (2) 新たに監督者となった教職員に対して、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・役割について理解させるための研修
- (3) その他教職員に対し、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に必要なマニュアル等による意識の啓発

2 前項は、CHサポートセンター運営委員会が所掌する。

（労働者に対する措置）

第14条 労働者に対して行う障がいを理由とする差別を解消するための措置については、法第13条により、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の定めるところによる。

(懲戒処分等)

第15条 教職員が、障がい者に対して不当な差別的取扱いをし、又は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、就業規則第57条第3号に規定する職務上の義務に反し、又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。

(守秘義務)

第16条 関係者は、相談・苦情に対応するにあたっては、障がい者のプライバシーの保護に十分配慮し、名誉その他の人権を尊重するとともに、職務上知りえた秘密を他に漏洩してはならない。

(改定)

第17条 この対応要領の改定は、CHサポートセンター運営委員会及び全学教授会の議を経て学長が行う。

(事務)

第18条 この対応要領に関する事務は、CHサポートセンターが行う。

附 則

この対応要領は、平成28年11月30日から施行する。

附 則（平成30年4月1日）

この対応要領は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成31年4月1日）

この対応要領は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年2月1日）

この対応要領は、令和2年2月1日から施行する。

附 則（令和5年4月1日）

この対応要領は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和6年4月1日）

この対応要領は、令和6年4月1日から施行する。

別紙

長崎国際大学における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領における留意事項

[別紙参照]