

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

長崎国際大学における障がい理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領第3条及び第4条に定める留意事項は、以下のとおりとする。

第1 不当な差別的取扱いの具体的な考え方

- 1 障がいを理由とする障がい者でない者との異なる取扱いが、不当な差別的取扱いでないと判断するに当たっては、次の各号に掲げる要件に留意する必要がある。
 - (1) 平等を促進するために必要な措置であること 積極的改善措置、合理的配慮の提供等
 - (2) 正当な理由があること 障がい者でない者との異なる取扱いをしないと、特定の状況（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、本学又は第三者の権利利益が侵害される等
- 2 前項各号に掲げる要件をいずれも満たさないときに、障がい者でない者との異なる取扱いは、不当な差別的取扱いであると判断される。
- 3 教職員は、正当な理由があると判断したときは、障がい者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。

第2 不当な差別的取扱いの具体例

- 1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は、次の各号のとおりである。ただし、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては個別の事案ごとに判断されることになる。次の各号に掲げるものは例示であり、いかなる場合にも不当な差別的取扱いに相当するものではないこと、及び当該各号に掲げるもの以外であっても不当な差別的取扱いに該当するものがあることに留意する必要がある。
 - (1) 障がいを理由に受験を拒否すること
 - (2) 障がいを理由に入学を拒否すること
 - (3) 障がいを理由に授業（実習・研修・フィールドワーク等も含む。）の受講を拒否すること
 - (4) 障がいを理由に学内の行事（インターンシップ等も含む。）への参加を拒否すること
 - (5) 障がいを理由に学生寮への入居を拒否すること
- 2 前項各号に定める具体例は、障がい者でない者との異なる取扱いについて記載したものであり、正当な理由があることが確認された場合は、不当な差別的取扱いと判断されない。
- 3 第1項各号に定める具体例は、学生等（本学の学部の学生、科目等履修生、聴講生、履修証明プログラム履修生、研究生、特別聴講学生、外国人留学生及び交換留学生並びに大学院の学生、科目等履修生、聴講生、履修証明プログラム履修生、研究生、特別聴講学生、特別研究学生及び外国人留学生をいう。以下同じ。）の学修に関する例として記載したものであり、具体例に限らず、法に定められた不当な差別的取

扱いの禁止は、本学が行う事務又は事業の全てに適用される。

第3 合理的配慮の具体的な考え方

- 1 配慮が合理的であると判断するに当たっては、次の各号の要件に留意する必要がある。
 - (1) 特定の場合において必要とされること 特定の障がい及び特定の状況（教育・研究その他本学が行う事務又は事業）により、支障が生じており、特定の配慮により支障の改善が想定されること
 - (2) 適当であること 配慮に当たって、教育・研究その他本学が行う事務又は事業の本質を変更しないこと
 - (3) 過度の負担を課さないこと 配慮に当たって、物理的・技術的負担、人的・体制上の負担及び費用負担の程度が、本学の事務又は事業の規模及び財政・財務状況を踏まえて妥当であること
- 2 前項各号の要件を全て満たしているときに、配慮は合理的と判断される。
- 3 教職員は、配慮が合理的ではないと判断したときは、障がい者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。

第4 合理的配慮の具体例

- 1 合理的配慮に当たり得る具体例は、次の各号のとおりとする。ただし、合理的配慮は個別の事案ごとに判断されなければならない。次の各号に掲げるもの以外であっても合理的配慮に相当するものがあることに留意する必要がある。
 - (1) 障がい及び試験状況により十分に能力を評価できないとき、試験時間延長、別室受験、座席指定、注意事項の文書伝達及び出題・解答方法の調整などの配慮を提供すること
 - (2) 学生等が障がい及び教室環境により特定の座席以外で十分に学習できないとき、授業教室内に優先席を確保すること
 - (3) 学生等が障がい及び既定の参加方法により授業等に参加することに支障があるとき、他の参加方法に変更すること
 - (4) 学生等が障がい及び既定の期限により期限内に課題を終了させることに支障があるとき、提出期限を延長すること
 - (5) 障がい及び筆記試験又はレポート等の既定の評価方法により十分に能力を評価することができないとき、他の評価方法に変更すること
- 2 前項各号の具体例は、特定の場合において必要とされる要件について記載したものであり、適当であることと、過度の負担を課さないことが確認されて初めて合理的配慮と判断される。
- 3 第1項各号の具体例は、学生等の学修に関する例として記載したものであり、具体例に限らず、法に定められた合理的配慮提供の義務は、本学が行う事務又は事業の全てに適用される。