

障害を理由とする差別の解消の推進に関する

京都産業大学の教職員対応ガイドライン

令和6年4月1日

(目的)

第1条 このガイドライン(以下「対応ガイドライン」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8条に規定する事項に関し、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)及び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)に即して、京都産業大学(以下「本学」という。)のすべての教育職員及び事務職員(非常勤の教育職員及び事務職員を含む。以下「教職員」と総称する。)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 この対応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 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。対応ガイドラインにおいては、本学における教育及び研究、並びに大学キャンパス内外を問わず本学が行う活動全般(以下「活動全般」という。)において、そこに参加又は関与する者とする。
- (2) 社会的障壁 障害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)

第3条 この対応ガイドラインにおいて、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、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・時間などを制限すること、障害者で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であると認められる特別な措置は、不当な差別的取扱いではない。

2 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。

3 この対応ガイドラインにおいて、合理的配慮とは、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をいう。

4 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。

(1) 活動全般への影響の程度(その目的・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, 財政・財務状況

(不当な差別的取扱いの禁止)

第4条 教職員は、活動全般を行うに当たり、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 教職員は、前項に当たり、別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5条 教職員は、活動全般を行うに当たり、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、当該障害者の性別、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。

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害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明が困難な場合には、障害者の家族、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、当該障害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、当該障害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、前第2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別に定める留意事項に留意するものとする。

(障害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。)に関する体制は、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、障害者差別解消の推進及びそのための環境整備等、すなわち施設等のバリアフリー化の促進、必要な人材の配置、障害のある入学希望者に対する受入れ方針の明示、障害を理由とする差別に関する相談にかかる学内体制の明示、学内の障害学生等に対する合理的配慮の決定過程の明示、情報アクセシビリティの向上等に関し、本学全体を統括し、総括責任者及び監督責任者が適切に障害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) 総括責任者 障害学生教育支援センター長をもって充て、最高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害者差別解消の推進に関し必要な措置を講ずるものとする
- (3) 監督責任者 所属長をもって充て、本学全体の障害者差別解消の推進に関し責任を有するとともに、当該部局における障害者差別解消の推進に必要な措置を講ずるものとし、次条に規定する責務を果たすものとする

(監督責任者の責務)

第7条 監督責任者は、障害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害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、また障害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、障害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、障害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) 障害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 監督責任者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、総括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。

(相談体制の整備)

第8条 教職員は、障害者から障害を理由とする差別に関する相談を受けたときは、相談内容を確認し対応する。必要に応じて相談窓口連絡する。

2 障害者及びその家族その他の関係者からの障害に関する相談又は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。

(1) 障害学生教育支援センター

(2) 学生相談センター

(3) 保健管理センター

3 障害学生支援委員会は、合理的配慮の提供にかかる過程を掌握並びに構築し、かつその方法を審議検討する。その際、必要に応じて関係部署から合理的配慮提供の方法について意見を聴くことができる。

4 合理的配慮の提供は、障害者が所属する学部・研究科、授業等の担当教員、その他の関係部署等、全学の教職員が連携し、協力体制のもとでおこなう。

(紛争の防止及び解決等のための体制の整備)

第9条 障害を理由とする差別(不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供等)に関する紛争の防止又は解決を図るための委員会は、下記のとおりとする。

(1) 障害学生支援委員会

(2) 人権委員会

(教職員への研修・啓発)

第10条 本学は、障害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、障害を理由とする差別に関する基本的な事項
について理解させるための研修

(2) 新たに監督責任者となった教職員に対して、障害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、障害特性を理解させるとともに、障害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

(他規程との関係)

第11条 教職員が、障害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、京都産業大学人権侵害・ハラスメントの防止及び対応ガイドラインに則り対応するものとする。

(改廃)

第12条 対応ガイドラインの改廃は、障害学生支援委員会においておこなう。