

星槎大学における障害を理由とする差別の解消に関する基本方針

I 趣旨

この基本方針は、「障害者の権利に関する条約」、「障害者基本法」、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「障害者差別解消法」という。）及び「障害を理由とする差別の解消に関する基本方針（2015年2月閣議決定）」に基づき、本学における障害学生に対する支援において星槎大学（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ものとする。

II 本学の取り組み方針

本学は、上記趣旨に則り、全ての教職員が障害を理由とする差別の解消に取り組むとともに、障害のあるなしに関わらず、すべての学生が公平に教育・研究に参加できる機会を確保するように努めるものとする。

III 定義

この基本方針において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害のある人：障害者基本法第2条第1項に規定する身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他心身の機能の障害（難病に起因する障害を含む。以下「障害」と総称する。）がある人であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活また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・研究、その他本学が行う活動全般において、そこに参加する人すべてとする。
- (2) 社会的障壁：障害のある人にとって日常生活また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、観念その他の一切のものをいう。

IV 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

- 1、この基本方針において、障害を理由とする不当な差別的取扱いとは、障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由として、教育・研究その他本学が行う活動について機会の提供を拒否し、または提供にあたって場所・時間帯などを制限すること、並びに障害がないとされる人に対しては付さない条件を付けること等により、障害のある人の権利利益を侵害することをいう。ただし、障害のある人への事実上の平等を促進し、またはそれを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、その事務または事業を行うに当たり、別に定める「星槎大学における障害を理由とする差別の解消に関する基本方針に関する留意事項（以下「留意事項」という。）」を踏まえて、障害を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない。

- 3、前1項の正当な理由に相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断する。正当な理由があると判断した場合には、障害のある学生にその理由を説明し、理解を得るように努めなければならない。

V 合理的配慮の基本的な考え方

- 1、この基本方針において、合理的配慮とは、「障害のある人が他の人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」（障害者の権利に関する条約第2条）をいう。

- 2、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する。

- (1) 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・3つのポリシーに合致しているか）
- (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) 本学の事業規模、財政・財務状況

なお、過重な負担に当たると判断した場合には、教職員は障害のある学生にその理由を説明し、理解を得るようにしなければならない。

- 3、教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害のある人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、障害のある人の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害のある人の性別、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に努めなければならない。

- 4、前項の意思の表明は、言語のほか、障害のある人が他者との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とする。また、障害のある人の家族、介助者等のコミュニケーションを支援する人が本人を補佐して行う意思の表明も含むものとする等、当該障害のある人における適切と思われる多様なコミュニケーション手段を利用し、合理的配慮の意思表示プロセスを支援するように努めなければならない。

なお、意思の表明がない場合であっても、当該障害のある人が社会的障壁の除去を必要としていることが明白な場合には、当該障害のある人に対して適切と思われる合理的配慮の提案に努めるものとする。

- 5、教職員は、前二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」に掲げる合理的配慮の具体的事例を参照するものとする。

VI 本学の推進体制

1、本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、本学における障害を理由とする差別の解消の推進のための環境整備等に関し、本学全体を統括し、監督責任者が適切に障害を理由とする差別の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) 監督責任者：学部長、研究科長、事務局長をもって充て、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、本学における障害を理由とする差別の解消の推進に必要な措置を講じなければならない。

監督責任者は、次の各号に掲げる事項に注意して障害のある人に対する不当な差別的取扱いが行われないように監督し、また障害のある人に対しても合理的配慮の提供がなされるように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、教職員に注意を喚起し、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 障害のある人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等があった場合は、迅速に状況を把握すること。
- ③ 合理的配慮の必要性が確認された場合は、教職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うように指導すること。
- ④ 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、最高管理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。

VII 相談体制の整備

本学は、障害のある学生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を「総合キャリア支援センター」内に設置し、必要に応じて学内の関連部署、学部、研究科及び学外関係機関等と連携・協力し、必要な支援の実現に努めるものとする。

VIII 紛争防止のための体制の整備

本学は、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図るため、必要に応じて障害者差別解消委員会（以下「委員会」という。）を設置することとする。委員会に関し必要な事項は別に定める。

IX 教職員への啓発

- 1、本学は、障害のある人への差別解消の推進を図るため、教職員に対して次の各号に掲げる研修等を実施するものとする。
 - (1) 障害特性の理解促進及び障害のある学生へ適切に対応するためのガイドブック等による意識の啓発。
 - (2) 新たに教職員になった者及び監督責任者になった者に対して、障害のある人への差別の解消に関する研修の実施。
- 2、本学は、教職員が障害のある人に対して不当な差別的取扱いを行った場合又は過重な負担がないにも関わらず、合理的配慮の提供を行わなかった場合には、当該教職員に対し、必要な研修の受講等を含めて、適切な対応をとるものとする。

X 個人情報の保護

本学は、合理的配慮の提供を行う上で知り得た障害のある人の個人情報については、厳密な管理を行うとともに、第三者に個人情報の開示や提供が必要な場合には、本学個人情報保護規程に準ずるものとする。

以上