

学校法人沖縄科学技術大学院大学学園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要領

2015年11月13日

学長／理事長決定

【一部改正】2016年2月8日

第1 目的

この要領（以下「対応要領」といいます。）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。以下「法」といいます。）第9条第1項の規定に基づき、また、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。以下「基本方針」といいます。）及び沖縄科学技術大学院大学（以下「本学」といいます。）が定める基本方針・ルール・手続き（PRP）第1章第3項に明記される本学の基本的価値観（コア・バリュー）に即して、法第7条に規定する事項に関し、本学職員（非常勤職員を含む。以下「職員」といいます。）が適切に対応するために必要な事項を定めるものです。

第2 不当な差別的取扱いの禁止

- 1 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含みます。）その他の心身の機能の障害をいいます。以下この対応要領において同じ。）を理由として、障害者（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。以下この対応要領において同じ。）を障害者でない者と比較して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いけません。
- 2 不当な差別的取扱いの具体例を以下のとおり例示します。しかしながら、以下はあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではありません。また、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ります。

（不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）

- 障害があることを理由に本学での修学を拒否する。
- 障害があることを理由に対応を拒否する、または対応の順序を劣後させる。
- 障害があることを理由に資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 障害があることを理由に、オープンキャンパス、カンファレンス、シンポジウム等の大学行事への参加を拒む。
- 本学の事業の遂行上、または本学での修学上、特に必要でないにもかかわらず、障害

があることを理由に、来学の際に付き添い者の同行を求める等の条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする。

第3 合理的配慮の提供

- 1 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、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、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」といいます。）の提供をしなければなりません。
- 2 合理的配慮は、本学の事業の目的・内容に照らして必要とされる範囲内で、障害者でない者との比較において障害者に同等の機会を提供するためのものであり、本学の事業の目的・内容に本質的な変更を及ぼすものではありません。
- 3 合理的配慮は、本学の事業への影響の程度（本学の事業の目的・内容や、本学の機能を損なうか否か）、実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約の有無）、費用・負担の程度等の要素を考慮したうえで、必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応されるものです。
- 4 合理的配慮の具体例を以下のとおり例示します。しかしながら、以下はあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではありません。

（合理的配慮の具体例）

物理的環境への配慮の具体例

- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを渡すなどする。
- 配架棚の高いところに置かれたパンフレット等を取って渡す。パンフレット等の位置をわかりやすく教える。
- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、左右・前後・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- 障害の特性により、頻回に離席の必要がある場合に、障害者の座席を会場の扉付近に配置する。

意思疎通の配慮の具体例

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字など、相手の障害に応じたコミュニケーション手段を用いる。
- 会議資料等を点字、拡大文字等で作成する際は、各々の媒体間でページ番号等が異なりうることに留意する。
- 視覚障害のある者に会議資料等を事前送付する際は、読み上げソフトに対応できるよう電子データ（テキスト形式）で提供する。

- 通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 本学に来学した知的障害者から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応する。

ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

- 入学者選抜において本学での学修に必要な能力・適正等を判断する際、障害のない学生と公平に判断するために必要な機会を提供する。
- 障害のある学生の修学にあたっては、個々の学生の障害の状態・特性等に応じて、学生が得られる機会への平等な参加を保障するよう配慮する。
- 本学に来学した障害者が列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、対応の順序を入れ替えるまたは当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- スクリーンや板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保する。
- 本学の敷地内の駐車場において、障害者の来校が多数見込まれる場合、通常は障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更する。
- 本学入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、ICカードゲートの通過を補助する。

第4 監督者の責務

- 1 職員のうち、マネージャー相当職以上の地位にある者（以下「監督者」といいます。）は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、以下に掲げる事項に留意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われぬよう注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備を図らなければなりません。
 - a 日常の執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。
 - b 障害者等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、苦情の申し出があった場合は、迅速に状況を確認すること。
 - c 合理的な配慮の必要性が確認された場合、監督する職員に対して、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、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければなりません。

第5 懲戒処分

職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、若しくは、過重な負担がないにもかかわらず合理的な配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、本学の信用を傷つける行為や職場の秩序や風紀を乱す行為に該当すると判断し、当該職員を本学の規程に基づく懲戒処分に付することがあります。

第6 相談体制の整備

- 1 本学は、障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するための相談窓口を置きます。
 - a 副学長（男女共同参画・人事担当）
 - b 人事マネジメントセクション・リーダー
 - c 人材多様化セクション・リーダー
 - d 互いに尊重しあう職場の実現及びアンチハラスメントホットライン（RWAH）
 - e 障害者である職員等、副学長（男女共同参画・人事担当）が指名する者
- 2 相談を行おうとする者は、手紙、電話、FAX、メール等任意の方法を用いて、前項各号に掲げる相談窓口のうち、いずれの窓口にも相談を行うことができることとします。
- 3 第1項の相談窓口は、寄せられた相談等についての情報を人材多様化セクションに連絡します。
- 4 人材多様化セクションは相談窓口から連絡を受けた情報を集約し、記録します。
- 5 相談窓口に寄せられた相談等について本学として何らかの措置を講ずる必要がある場合には、相談窓口は、適切なディビジョン等に依頼または適切なディビジョンと連携して、その対処にあたります。
- 6 相談内容についての情報共有や、前項の対処を講じるにあたっては、相談者のプライバシーに十分配慮しなければなりません。
- 7 前項の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めます。

第7 研修・啓発

- 1 本学は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修・啓発を行います。
- 2 新たに職員となった者に対しては、障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、また、新たに監督者となった職員に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を行います。
- 3 職員に対し、障害の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り、意識の啓発を図ります。