

# 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日理事長/学長決定

【一部改正】2016年2月8日

【一部改正】2018年5月1日

【一部改正】2024年4月1日

## 第1 目的

本要領（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、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。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、本学において就労する全ての職員（非常勤職員を含む。以下「職員」といいます。）及び修学する学生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 定義

本対応要領で用いる次の用語については、法及び基本方針の規定に基づき、以下のとおり定義します。

1. **障害** 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害及び高次脳機能障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病等に起因する障害を含む。）を総称したものをいいます。
2. **障害者** 障害がある者であって、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います。
3. **社会的障壁** 障害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います。

## 第3 不当な差別的取扱いの禁止

1. 職員及び学生は、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、障害を理由として、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に例示します。なお、以下はあくまでも例示であり、不当な差別的取扱いは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あたり得る具体例)

- 障害があることを理由に本学での修学・就業を拒否する。
- 障害があることを理由に本学への来訪を拒否する。また、正当な理由がないにもかかわらず来訪時における対応を拒否する、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んだり、資料等に関する必要な説明を省いたりする。
- 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、シンポジウム等の本学行事への参加を拒否する。また、当該行事に参加した障害者が支援を必要としている場合に、正当な理由なく当該支援を行うことを拒否する。
- 本学の事業の遂行上または本学での修学上において特に支障が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す。また、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒否する。

## 第4 合理的配慮の提供

1. 職員及び学生は、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。）をしなければなりません。
2. 合理的配慮は、本学の研究教育活動及びその他事業の目的・内容に照らし、障害者が直面する社会的障壁を除去するため必要とされる範囲で提供されるものであって、本学の本来の業務に付随する限りにおいて、障害者でない者との比較において障害者が同等の機会を受けるために、本学の研究教育活動及びその他事業の目的・内容に本質的な変更を及ぼさない範囲で提供されます。
3. 合理的配慮の提供に当たっては、本学の研究教育活動及びその他事業への影響の程度（本学の研究教育活動及びその他事業の遂行に当たっての支障の有無等）、実現可能性の程度（物理的・技術的及び人的・体制上の制約の有無等）、費用やその他負担の程度等の要素を考慮した上で、当該障害者本人の意向を尊重しつつ、柔軟な対応が求められます。
4. 合理的配慮の具体例を以下に例示します。なお、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)

#### (1) 物理的環境への配慮

- キャンパス内の移動に当たって、車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、またはキャスター上げの補助を行うなど、必要かつ可能な支援を行う。
- 高いところに置かれた物品を代わりに取って渡す。

- キャンパス内における障害者の移動補助に当たって、歩行速度や、左右・前後・距離の位置取り等について、障害者の希望を聴取しつつ対応する。
- 講義やイベントへの参加において、障害の特性により頻繁に離席が必要な場合、障害者の座席を会場の出入口付近に配置する。
- イベント会場において知的障害のある子供が発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、保護者から子供の特性やコミュニケーションの方法等について聴取した上で、落ち着かない様子であれば個室等を案内するなど、保護者の意向も尊重しつつ対応する。
- 視覚障害のある者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じて案内する際、同性の職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

## (2) 意思疎通の配慮

- 講義やイベントへの参加に当たって、筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字の利用のほか、触覚による意思伝達手段を用いるなど、相手の障害に応じたコミュニケーション手段を用いて補助を行う。
- 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して、障害者が実際に利用するに当たって支障が生じないように配慮する。
- 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。

## (3) ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

- 入学者選抜において、障害者について、障害のない学生と比較して能力・適正を公平に判断するために、別途面談の機会を設けるなど、必要な措置を講じる。
- 障害者の修学や就業にあたっては、個々の障害者の状態・特性等に応じて、障害者でない者が得られるのと同様の機会を確保し、平等な参加を保障するよう配慮する。
- 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に待機できる席を用意するなど、支援を行う。
- 視覚・聴覚障害のある者が講義やシンポジウムへ参加するに当たって、可能な範囲においてスピーカーやスクリーン等に近い席を用意する。
- 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5 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」という。)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ないよう注意し、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向けて職員及び学生の注意を喚起し、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や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には迅速に状況を確認すること。
  - c) 合理的な配慮が必要と確認された場合、職員及び学生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、迅速かつ適切に対処しなければなりません。

## 第6 懲戒処分

職員又は学生が、障害者に対して不当な差別的取扱い若しくは、過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の提供を拒否した場合、その態様等によっては、職務上又は修学上の義務に違反、または怠った場合等に該当すると判断して、当該職員又は学生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7 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、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、以下の相談窓口を設置します。
  - a) 人事ディビジョン
  - b) 本学が設置するホットライン (RWAH)
  - c) その他、副学長 (人事担当) が指名する担当者
2. 相談を行おうとする者は、手紙、電話、メール等任意の方法を用いて、前項に掲げるいずれの窓口にも相談を行うことができます。
3. 第1項の相談窓口は、寄せられた相談等の情報を労務セクションに連絡します。
4. 労務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対処を依頼し、必要な場合には、当該ディビジョンと連携して、その対処に当たります。
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当たっては、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. 第1項の相談窓口は、必要に応じ、更なる充実を図るよう努めます。

## **第8 研修・啓発**

本学は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員及び学生に対して、法や基本方針等の周知や、障害者から話を聞く機会を設けるなど、障害の特性を理解させるとともに、性別や年齢等にも配慮しつつ障害者に適切に対応する必要な研修・啓発を行います。