

公立大学法人公立諏訪東京理科大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対応要領

(目的)

第1条 この要領(以下「対応要領」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。以下「法」という。)第10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(平成27年2月24日閣議決定。)に即して公立大学法人公立諏訪東京理科大学(以下「法人」という。)の役員及び教職員が障害を理由とする差別の解消について適切に対応するため、服務規律の一環として必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ該当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者とし、公立諏訪東京理科大学(以下「本学」という。)における教育及び研究、その他本学が行う活動全般において、そこに参加する者全てとする。
- (2) 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う。
- (3) 学生等 本学又は大学院学則に規定する学生、研究生、科目等履修生、特別履修学生、外国人留学生、特別研究学生とする。

(対象の範囲)

第3条 この要領は、次の各号に掲げる者(以下「職員」という。)に適用する。

- (1) 法人の役員
 - (2) 就業規則、パートタイム職員就業規則及び学生アルバイト就業規則の適用を受ける者
- 2 学部長及び研究科長は、授業を非常勤講師等に担当させる場合においては、当該非常勤講師等がこの対応要領に沿って適切に対応するよう、必要な措置を講ずるものとする。
- 3 法人が事業主の立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、法第13条により、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)の定めるところによる。

(責務)

第4条 職員は、障害者に対して、不当な差別的取扱いをしてはならない。

- 2 職員は、障害のある者が障害のない者と平等に教育・研究に参加できるよう機会を確保する。
- 3 法人及び大学は、障害を理由とする差別の行為者について厳正に対処する。

(不当な差別的取扱いの基本的な考え方)

第5条 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、教育及び研究、その他本学が行う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・時間帯を制限するなど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。ただし、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な特別の措置は、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、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益並びに本学の教育及び研究、その他本学が行う活動全般の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断するものとし、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るものとする。

(合理的配慮の提供)

第6条 法人は、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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、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」という。)をしなければならない。

- 2 個々の障害者に対する合理的配慮を的確に行うため、事前的改善措置(施設等のバリアフリー化の促進、必要な人材の配置、情報アクセシビリティの向上にむけた環境整備等)に努めることとする。
- 3 障害者に提供する合理的配慮について、障害の状態や環境等が変化することにあわせて、適時、見直しを行うことに努めることとする。

(合理的配慮の基本的な考え方)

第7条 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。

(障害者差別解消の推進体制)

第8条 法人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、公立大学法人公立諏訪東京理科大学リスク管理基本規程(規程第19号)で定義されるリスク事象の一つとして位置づけ、障害を理由とする差別(正当な理由のない不当な差別取り扱い、合理的配慮の不提供等)に関する防止、対策及び解決を図る。

- 2 理事長は最高責任者として、本学全体を統括し、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。
- 3 事務部長は障害を理由とする差別の解消の推進に係る責任者(以下、「対応責任者」という。)として、当該部における障害者差別解消の推進に関し責任を有するとともに、当該部における監督者を指定し、当該部における障害者差別解消の推進に必要な措置を講じ、必要に応じ関係委員会等と連絡調整して対応にあたる。
- 4 各部門の長は対応責任者の指定する者をもって充て、対応責任者を補佐するとともに、第4条に規定する責務を果たすものとする。
- 5 職員は、第4条に規定する責務を果たし、障害者に提供する合理的配慮について、障害の状態や環境等が変化することに併せて適時、見直しを行うことに努めることとする。

(相談体制の整備)

第9条 法第14条の規定に基づき、障害者及びその家族その他の関係者からの相談に的確に応じるための相談窓口を、下記のとおり指定する。なお、相談内容は第8条で定める最高責任者及び対応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。

(1) 学生相談室

- (2) 保健管理センター
- (3) 教務・学生支援課
- (4) 当該障害者が関係する担当部署

2 前項に指定する窓口は、必要に応じて、相談に対応する教職員の確保・充実を図るものとする。

(情報公開)

第 10 条 障害のある大学進学希望者や学内の障害のある学生等に対して、支援の方針や相談体制等を、ホームページ等を通じて公開することとする。

(研修・啓発)

第 11 条 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・啓発を行うものとする。

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に関する基本的な事項について理解させるために研修を実施する。

3 職員に対し、障害特性を理解するとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等を整備し、意識の啓発を図る。

(対応要領の見直し)

第 12 条 技術の進展、社会情勢の変化等が、合理的配慮の内容や程度等に大きな進展をもたらすとともに、実施に伴う負担を軽減し得ることを鑑み、必要に応じて対応要領を見直し、適時、充実を図るものとする。この際には、不当な差別的取り扱い及び合理的配慮の具体例の集積等を踏まえるとともに、国際的な動向も勘案し、内容の修正を図る。また、法および基本方針の見直し時に併せ、本対応要領も見直すものとする。

(懲戒)

第 13 条 障害者に対して不当な差別的取扱いをし、職務上の義務に反し、または職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

2 懲戒の区分については公立大学法人公立諏訪東京理科大学就業規則第 50 条に従うものとする。

(事務処理)

第 14 条 対応要領に関する事務は、事務部総務課において行う。

2 障害を理由とする差別の発生等に関する事務は、内容に応じ当該部門を所掌する事務部署及び事務部総務課において行う。

(要領における留意事項)

第 15 条 対応要領に定めるもののほか、必要な留意事項は、別に定める。

附則

この要領は、令和 3 年 8 月 1 日から施行する。