

「青森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教職員の対応指針」の 制定に当たって

平成 28 年 11 月 16 日

青森大学学長 崎谷 康文

このたび、「青森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教職員の対応指針」を制定しました。

この対応指針は、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の規定に基づき、青森大学において、障害者に対する差別的な取扱いが行われることのないよう、また、法の趣旨に従い、合理的な配慮をすることができるよう、教職員が適切に対応するための指針を制定したものです。

全ての教職員は、この対応指針を十分に踏まえ、本学において障害者に対する差別の解消が推進されていくよう、適切な対応をとるようお願いします。

この対応指針は、個々の教職員の行動指針であると同時に、大学全体の指針であり、青森大学としては、全ての教職員の協力体制を整え、教育研究等の活動において適切な対応が行われるよう、努力を継続していく必要があります。

学生、保護者等からの相談の窓口は、主として、事務局の教務・学生課が担当しますが、担任の教員や学習支援センターなども、気軽に相談を受けあるいは提言を聞くようにすることが求められます。

この対応指針の制定を機に、青森大学において、様々な個性や能力を持つ学生全てが、交流を深めながら、生き生きとした活動を行い、成長し、充実した学生生活を送り、成長していくことができるよう、教職員のみならず学生も含めて全ての関係者が、障害者に対する差別を解消するための意識を高め、適切な行動をとっていくことが必要であることを改めて確認します。

平成 28 年 11 月 16 日
学長裁定

青森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教職員の対応指針

第 1 目的

「青森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教職員の対応指針」（以下「本指針」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 11 条の規定により定められたものとして文部科学省が策定した「文部科学省所轄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」（平成 27 年 11 月 26 日）（以下「文部科学省指針」という。）に基づき、法第 8 条に規定する事項に関し、本学教職員が適切に対応するための指針とする。

第 2 法の制定の趣旨

法は、障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）の差別の禁止の基本原則を具体化するものであり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害者差別の解消を推進することを目的とする。

第 3 法の考え方

- (1) 法の対象となる障害者は、障害者基本法第 2 条第 1 号に規定する障害者、すなわち、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である。

これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえている。

したがって、法が対象とする障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。なお、難病に起因する障害は心身の機能の障害に含まれ、高次脳機能障害は精神障害に含まれる。

- (2) 法は、日常生活及び社会生活全般に係る分野を広く対象としている。ただし、事業者が事業主として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、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ことから、本指針の対象外となる。なお、同法において、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）が定められたことを認識し、厚生労働大臣が定める各指針を踏まえて適切に対処することが求められることに留意することが必要である。

第4 「不当な差別的取扱い」の基本的な考え方

法第8条第1項は「事業者は、その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。」と規定する。

本学教職員は、この規定のとおり、その業務を行うに当たり、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。

① 法が禁止する障害者の権利利益の侵害とは、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付すことなどによる権利利益の侵害である。

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な特別の措置は、法第8条第1項に規定する不当な差別的取扱い（以下単に「不当な差別的取扱い」という。）ではない。

② したがって、障害者を障害者でない者より優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）や、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱い、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たらない。不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、関係事業者の行う事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである。

③ 正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ない場合である。

本学教職員においては、正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、関係事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生防止等）の観点から、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する。個別の事案ごとに具体的場面や状況に応じた検討を行うことなく、抽象的に事故の危惧がある、危険が想定されるなどの一般的・抽象的な理由に基づいて、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付すなど障害者を不利に扱うことは、法の趣旨を損なうため、適当ではない。

本学教職員は、個別の事案ごとに具体的な検討を行った上で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するものとし、理解を得るよう努める。

④ 不当な差別的取扱いの具体例については、文部科学省指針の別紙1を参照する。

第5 「合理的配慮」の基本的な考え方

法第8条第2項は、「事業者は、その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をするように努めなければならない。」と規定する。

本学教職員は、この規定のとおり、その業務を行うに当たり、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」という。）をするように努めなければならない。

- ① 「障害者の権利に関する条約」において、「合理的配慮」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度の負担を課さないもの」と定義される。
- ② また、「障害者の権利に関する条約」における合理的配慮の定義を踏まえ、その業務を行うに当たり、個々の場面において、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、社会的障壁の除去の実施について、合理的配慮に努めなければならない。
- ③ 合理的配慮は、本学の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られる。また、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること及び事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばない。
- ④ 「過重な負担」については、大学において、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する。個別の事案ごとに具体的場面や状況に応じた検討を行うことなく、一般的・抽象的な理由に基づいて過重な負担に当たると判断することは、法の趣旨を損なうため、適当ではない。

本学教職員は、個別の事案ごとに具体的な検討を行った上で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するものとし、理解を得るよう努める。

- a. 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- b. 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- c. 費用・負担の程度
- d. 事務・事業規模
- e. 財政・財務状況

- ⑤ 合理的配慮の具体例については、文部科学省指針の別紙 1 を参照する。

第6 相談体制の整備

本指針に基づき、本学教職員が適切に対応するため、事務局及び各部局等は、情報の共有と連携を図り、相談等の支援を行う。障害者、その家族その他の関係者からの相談等の主たる担当窓口は、事務局教務・学生課とする。障害者の差別に関わる相談等は、本学の学生委員会、教務委員会、学習支援センター等においても、その機能を活用し適切な対応を行わなければならない。

相談時の配慮として、対話のほか、電話、ファックス、電子メール、筆談、読み上げなど、障害の特性に応じた多様なコミュニケーション手段や情報提供手段を用意して対応する。また、ホームページ等を活用し、相談窓口等に関する情報を周知する。

相談等の支援体制については、学生委員会等学内の各部局等の連携を図るとともに、学長の判断と責任に基づき、必要な調整等の措置を行うこととする。

第7 研修・啓発

本学教職員が本指針を踏まえ、適切な対応を行い、また、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応じるため、法の趣旨の普及を図るとともに、障害に関する理解を深めることができるよう、計画的に研修等を行う。その際、普及すべき法の趣旨には、法第1条に規定する法の目的、すなわち、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指すことが含まれる点に留意する。

特に、教職員の理解の在り方や指導の姿勢が学生に大きく影響することに十分留意し、学生の発達段階に応じた支援方法、外部からは気づきにくいこともある難病等をはじめとした病弱（身体虚弱を含む。）、発達障害、高次脳機能障害等の理解、学生の間で不当な差別的取扱いが行われている場合の適切な対応方法等も含め、研修・啓発を行う。