

公立大学法人神戸市外国語大学障がいを理由とする差別の解消の推進に関する規程

2017年4月1日

規程第1号

(目的)

第1条 この障がいを理由とする差別の解消の推進に関する規程(以下「規程」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)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年閣議決定)に即して、公立大学法人神戸市外国語大学(以下「法人」という。)の教職員(非常勤教職員含む。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ことを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) 障がい者 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がい(難病に起因する障がいを含む。以下「障がい」と総称する。)がある者であつて、障がい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とし、法人における教育及び研究、その他法人が行う活動全般において、そこに参加する者すべてとする。

(2) 社会的障壁 障がい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。

(障がいを理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方)

第3条 この規程において、不当な差別的取扱いとは、障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、教育及び研究、その他法人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・時間帯などを制限すること、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することをいう。なお、障がい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な措置は、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、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、障がい者、第三者の権利利益及び法人の教育及び研究、その他法人が行う活動の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、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し、教職員は、正当な理由があると判断したときは、障がい者にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。

3 この規程において、合理的配慮とは、障がい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。

- 4 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し、教職員は、過重な負担に当たると判断したときは、障がい者にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。
- (1) 教育及び研究、その他法人が行う活動への影響の程度（その目的・内容・機能を損なうか否か）
 - (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、法的制約）
 - (3) 費用・負担の程度
 - (4) 法人の規模、財政・財務状況
- （障がいを理由とする差別の解消に関する推進体制）

第4条 法人における障がいを理由とする差別の解消の推進（以下「障がい者差別解消の推進」という。）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 理事長をもって充て、障がい者差別解消の推進及びそのための環境整備等（施設等のバリアフリー化の促進、必要な人材の配置、障がいのある入学希望者や学内の障がいのある学生等に対する受入れ姿勢・方針の明示、情報アクセシビリティの向上等）に関し、法人全体を統括し、総括監督責任者及び監督責任者が適切に障がい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。
- (2) 総括監督責任者 学長、常勤理事及び学術情報センター長をもって充て、最高管理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、法人全体における障がい者差別解消の推進に関し必要な措置を講ずるものとする。
- (3) 監督責任者 学科・グループ代表、大学事務局次長及び各グループ課長をもって充て、当該部局における障がい者差別解消の推進の責任を有するとともに、当該部局における監督者を指定し、当該部局における障がい者差別解消の推進に必要な措置を講ずるとともに、次条に規定する責務を果たすものとする。

（監督責任者の責務）

第5条 監督責任者は、障がい者差別解消の推進のため、次の各号に掲げる事項に注意して障がい者に対する不当な差別的取扱いが行われぬよう監督し、また障がい者に対して合理的配慮の提供がなされるよう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、障がいを理由とする差別の解消に関し、監督する教職員の注意を喚起し、障がい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) 障がい者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

申し出等があったときは、迅速に状況を確認すること

(3) 合理的配慮の必要性が確認されたときは、監督する教職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること

2 監督責任者は、障がいや理由とする差別に関する問題が生じたときは、総括監督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。
(不当な差別的取扱いの禁止)

第6条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がいや理由として障がい者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。

2 教職員は、前項に当たり、別紙留意事項に留意するものとする。
(合理的配慮の提供)

第7条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状況に応じて、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮の提供をしなければならない。

2 前項の意思の表明は、言語（手話を含む。）のほか、点字、筆談、身振りサイン等による合図など障がい者が他人と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及び本人の意思表示が困難なときは、障がい者の家族、介助者等のコミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含むことに留意するとともに、意思の表明がない場合であっても、当該障がい者がその除去を必要としていることが明白であるときは、当該障がい者に対して適切と思われる合理的配慮を提案するよう努めなければならない。

3 教職員は、前二項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別紙留意事項に留意するものとする。
(相談体制の整備)

第8条 障がい者及びその家族その他の関係者からの障がいや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は、下記のとおりとする。

- (1) 学生支援・教育グループ及び研究所グループ
- (2) 学生相談室
- (3) 保健室
- (4) 所属学科・グループ

(紛争の防止等のための体制の整備)

第9条 障がいや理由とする差別（不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供等）に関する紛争の防止又は解決を図るための委員会は、下記のとおりとする。

- (1) 障がい学生支援委員会

- (2) ハラスメント防止に関する委員会
- (3) 理事長が設置する第三者委員会
(教職員への研修・啓発)

第10条 法人は、障がい者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の各号のとおり
の研修・啓発を行うものとする。

- (1) 新たに教職員となった者に対して、障がい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の研修
- (2) 新たに監督責任者となった教職員に対して、障がいを理由とする差別の解消等
に関し求められる責務・役割について理解させるための研修
- (3) その他教職員に対し、障がい特性を理解させるとともに、障がい者へ適切に対
応するために必要なマニュアル等による、意識の啓発
(規程の見直し)

第11条 法人は、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
な発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
規程を改正し，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なければ
ならない。

附 則

この規程は，2017年4月1日から施行する。

附 則

この規程は，2021年4月1日から施行する。

附 則

この規程は，2022年4月1日から施行する。