

## 国立大学法人一橋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規則

### (目的)

第1条 この規則は、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（平成27年2月24日閣議決定）に即して、国立大学法人一橋大学（以下「本学」という。）の教職員（非常勤職員を含む。以下同じ。）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 この規則において、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。

- 一 障害者 障害者基本法（昭和45年法律第84号）第2条第1号に規定する者であつて、本学における教育、研究その他本学が行う活動全般に参加する全てのものをいう。
- 二 社会的障壁 障害者基本法第2条第2号に規定するものをいう。

（障害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 この規則において、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、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、時間帯等を制限すること、障害者でない者に対しては付さない条件を付すこと等により、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、これに含めないものとする。

2 前項に規定する正当な理由に該当するか否かについては、単に一般的又は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、障害者及び第三者の権利利益並びに本学の教育、研究その他本学が行う活動の目的、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かつ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なければならない。

3 この規則において、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つて、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 前項に規定する過重な負担に該当するか否かについては、単に一般的又は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、次の各号に掲げる要素等を考慮し、具体的な状況等に応じて総合的かつ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なければならない。

- 一 教育、研究その他本学が行う活動への影響の程度
- 二 実現可能性の程度
- 三 費用及びその負担の程度
- 四 本学の規模並びに財政及び財務の状況

（障害を理由とする差別の解消に関する推進体制）

第4条 本学における障害を理由とする差別の解消の推進（以下「障害者差別解消の推進」という。）に関する体制は、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 最高管理責任者 学長をもって充て、障害者差別解消の推進及びそのための環境整備（施設等のバリアフリー化の促進、必要な人材の配置、障害のある入学希望者及び学内の障害のある学生等に対する受入姿勢並びに方針の明示、情報アクセシビリティの向上等をいう。）に関し、本学全体を統括し、総括監督責任者及び監督者が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。
- 二 総括監督責任者 総務を担当する理事（副学長）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及び啓発の実施等、本学全体における障害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。
- 三 監督者 管理又は監督の地位にある教職員（国立大学法人一橋大学職員給与規程（平成16年規則第49号）第14条に規定する管理職手当の支給を受ける教職員をいう。）をもって充て、次条に定めるところにより障害者差別解消の推進に必要な措置を講ずるものとする。

(監督者の責務)

第5条 監督者は、障害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害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう管下の教職員を監督し、及び障害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。

- 一 日常の業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、監督する教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。
  - 二 障害者から、不当な差別的取扱い並びに合理的配慮の不提供に対する相談及び苦情の申出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
  - 三 合理的配慮の必要性が確認された場合は、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、障害を理由として、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ならない。

- 2 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、前項に規定するもののほか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であって、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、年齢及び障害の状況に応じて、合理的配慮の提供をしなければならない。

- 2 前項に規定する意思の表明は、障害者が言語（手話を含む。）のほか、点字、筆談、身振りサイン等による合図等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行うものとし、障害者自身による意思表示が困難な場合には、障害者の家族、介助者等のコミュニケーションを支援する者が当該障害者を補佐して行うものとする。なお、教職員は、意思の表明がない場合であっても、障害者とその除去を必要としていることが明白である場合には、当該障害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2項に規定する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 障害者及びその家族並びにその他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に応じるための窓口は、障害学生支援室とする。

(紛争の防止等のための体制の整備)

第9条 本学は、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図るための委員会を設置するものとし、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- 一 総務を担当する理事（副学長）
  - 二 教育を担当する理事（副学長）
  - 三 総務部長
  - 四 学務部長
  - 五 学生支援センター又は保健センターに所属する教職員のうちから学長が指名する者 若干人
- 2 委員会に委員長を置き、前項第1号又は第2号に掲げる委員のうちから学長が指名する。
  - 3 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
  - 4 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員が、その職務を代理する。
  - 5 委員長が必要と認めるときは、臨時の委員（学外者を含む。）を指名することができる。
  - 6 委員会の事務は、関係部局の協力を得て、総務部人事課が行う。

(教職員への研修及び啓発)

第10条 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の各号に掲げる研修及び啓発を行うものとする。

- 一 新たに教職員となった者に対する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の研修
- 二 新たに監督者となった者に対する障害を理由とする差別の解消等に関し求められる責務及び役割について理解させるための研修
- 三 その他教職員に対する障害特性を理解する、及び障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等の提供及びこれによる意識の啓発  
(懲戒処分等)

第11条 教職員は、障害者に対して不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮を提供しなかった場合、その態様等によっては、国立大学法人一橋大学職員就業規則第31条、国立大学法人一橋大学契約職員就業規則第26条又は国立大学法人一橋大学パートタイム職員就業規則第37条に規定する職務上の義務に反し、懲戒処分等に付されることがある。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

## 国立大学法人一橋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規則における留意事項

国立大学法人一橋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規則（平成28年規則第84号。以下「規則」という。）第6条第2項及び第7条第3項に規定する留意事項は、以下のとおりとする。

### 第1 不当な差別的取扱いに当たると考えられるものの具体例（第6条関係）

規則第3条第1項及び第2項に規定する不当な差別的取扱いに該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となるが、不当な差別的取扱いに当たると考えられるものの具体例は、次のとおりとする。

なお、次に掲げる具体例については、正当な理由が存在しないことを前提とし、また、次に掲げる具体例以外でも不当な差別的取扱いに該当するものがあることに留意すること。

- 障害があることを理由に受験を拒否すること。
- 障害があることを理由に入学を拒否すること。
- 障害があることを理由に授業受講を拒否すること。
- 障害があることを理由に研究指導を拒否すること。
- 障害があることを理由に実習、研修、フィールドワーク等への参加を拒否すること。
- 障害があることを理由に交換留学及び海外研修を拒否すること。
- 障害があることを理由に海外からの交換留学生、派遣留学生等の受入れを拒否すること。
- 障害があることを理由に事務窓口等での対応順序を劣後させること。
- 障害があることを理由に式典、行事、説明会及びシンポジウムへの出席を拒否すること。
- 障害があることを理由に学生寮への入居を拒否すること。
- 障害があることを理由に施設等の利用又はサービスの提供を拒否すること。
- 手話通訳、ノートテイク、パソコンノートテイク等の情報保障手段を用意できないからという理由で、障害のある学生等の授業受講、研修、講習、実習等への参加を拒否すること。
- 試験等において、合理的配慮を受けたことを理由に評価に差をつけること。

### 第2 合理的配慮に当たると考えられるものの具体例（第7条関係）

合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、必要な人材の配置、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。その内容は、規則第3条第3項及び第4項に規定されるとおり、障害の特性及び社会的障壁の除去が求められる具体的状況等に応じて異なり、多様かつ個別性が高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応する必要があるが、その具体例は次のとおりとする。

なお、次に掲げる具体例については、過重な負担が存在しないことを前提とし、また、次に掲げる具体例以外にも合理的配慮は多数存在することに留意すること。

#### （物理的環境への配慮）

- 車椅子利用者のためにキャスター上げ等の補助をし、又は段差に携帯スロープを渡すこと。
- 図書館、コンピュータ室、実験・実習室等の施設・設備を、他の学生等と同様に利用できるように改善すること。
- 車椅子利用者、移動に困難のある学生等の学内移動の通路を確保すること。
- 配架棚の高い所に置かれた図書、パンフレット等を取って渡す、また、図書、パンフレット等の位置を分かりやすく伝えること。

- 障害特性により、授業中に頻繁に離席する必要がある学生等について、座席位置を出入口の付近に確保すること。
- 移動に困難のある学生等が参加している授業で、使用する教室をアクセスしやすい場所に変更すること。
- 易疲労状態の障害者からの別室での休憩の申出に対し、休憩室の確保に努めるとともに、休憩室の確保が困難な場合には、教室内に長いすを置いて臨時的休憩スペースを設けること。

(意思疎通の配慮)

- 授業、実習、研修、行事等において、手話通訳、ノートテイク、パソコンノートテイク、補聴システム等の情報保障を行うこと。
- ことばの聞き取り、理解・発声・発語等に困難を示す学生等のために、必要なコミュニケーション上の配慮を行うこと。
- シラバス、教科書、教材等の印刷物にアクセスできるよう、学生等の要望に応じて電子ファイル、点字・拡大資料等を提供すること。
- 聞き取りに困難のある学生等が受講している授業で、ビデオ等の視聴覚教材に字幕を付与して用いること。
- 授業中に教員が使用する資料をあらかじめ提供し、事前に一読できる、また、読みやすい形式に変換できる時間を与えること。
- 事務手続の際に、教職員又は支援学生が必要書類の代筆を行うこと。
- 障害のある学生等で、視覚情報が優位な者に対し、手続及び申請の手順を矢印やイラスト等でわかりやすく伝えること。
- 間接的な表現が伝わりにくい場合に、より直接的な表現を使って説明すること。
- 口頭の指示だけでは伝わりにくい場合に、指示を書面で伝えること。
- 授業での議論に参加しにくい場合に、発言しやすいように配慮をする、また、テキストベースでの意見表明を認めること。
- 入学試験及び定期試験、又は授業関係の注意事項及び指示を口頭で伝えるだけでなく、紙に書いて伝達すること。

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- 入学試験及び定期試験において、個々の学生等の障害特性に応じて、試験時間を延長する、また、別室受験、支援機器の利用及び点字又は拡大文字の使用を認めること。
- 成績評価において、本来の教育目標と照らし合わせ、公平性を損なわない範囲で柔軟な評価方法を検討すること。
- 学外者の立入りを禁止している施設等において、介助者等の立入りを認めること。
- 大学行事、講演、講習、研修等において、適宜休憩を取ることを認める、又は休憩時間を延長すること。
- 教育実習等の学外実習において、合理的配慮の提供が可能な機関での実習を認めること。
- 教育実習等の実習授業において、事前に実習施設の見学を行うこと、又は通常よりも詳しいマニュアルを提供すること。
- 外国語のリスニングが困難な学生等について、リスニングが必須となる授業を他の形態の授業に代替すること。
- 障害のある学生等が参加している実験・実習等において、特別にティーチングアシスタント等を配置すること。
- ICレコーダー等を用いて、授業の録音を認めること。
- 授業中にノートを取ることが困難な学生等に、板書の写真撮影を認めること。
- 不随意運動等により特定の作業が難しい障害者に対し、教職員や支援学生を配置して作業の補助を行うこと。
- 感覚過敏等がある学生等に、サングラス、イヤーマフ、ノイズキャンセリングヘッドフォンの着用を認めること。
- 体調が悪くなるなどして、レポート等の提出期限に遅れる可能性が高いときに、期限の延長を認めること。
- 教室内で、教員並びに黒板及びスクリーンに近い席を確保すること。

- 履修登録の際、履修制限のかかる可能性のある選択科目において、機能障害による制約を受けにくい授業を確実に履修できるようにすること。
- 入学時のガイダンス等が集中する時期に、必要書類及びスケジュールの確認などを個別に行うこと。
- 医療機関における治療等で一時的な学習空白が生じる学生等に対して、講義内容が把握できる資料の提供又は補講を行う等により学習機会を確保できる方法を工夫すること。
- 授業出席に介助者が必要な場合には、介助者が当該授業の履修者でなくとも入室を認めること。
- 視覚障害や肢体不自由のある学生等の求めに応じて、事務窓口において、同行の介助者による代筆での手続を認めること。