

(目的)

第1条 この内規は、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（令和5年3月14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「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 この内規において、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 法第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。）

（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とし、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 この内規において、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すること、提供に当たって場所、時間帯等を制限すること、又は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。また、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。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、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丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。その際、教職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。

3 この内規において、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。その際には、教職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めて柔軟に対応を検討することが求められる。

一 教育、研究その他本学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）

二 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）

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（正当な理由のない不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供等をいう。以下同じ。）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れ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 学長が指名する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条第1項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、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。

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。特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。また、障害のある性的マイノリティについても同様に留意する。なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことも有効である。

2 前項の意思の表明は、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、障害の特性等により障害者自身による意思表明が困難な場合には、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意思の表明も含むものとする。なお、教職員は、意思の表明がない場合であっても、障害者が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的確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 総務を担当する副学長
  - 二 学生を担当する副学長
  - 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して、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して、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 その他教職員に対して、障害特性を理解させるための研修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（平成16年規則第42号）第31条、国立大学法人一橋大学契約職員就業規則（平成16年規則第43号）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（平成16年規則第44号）第37条に規定する職務上の義務に反し又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。

附 則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

別紙

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内規における留意事項

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内規（令和6年規則第36号。以下「内規」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関する例（第6条関係）

内規第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相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、正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例及び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例は、次のとおりとする。

なお、ここに記載する内容はあくまでも例示であり、これらの例だけに限られるものではないこと、正当な理由があり不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに留意すること。

（正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例）

- 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及び研修、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。
- 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、一律にあるいは漠然とした安全上の問題を理由に学内の施設利用を拒否又は制限すること。

(正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例)

- 実習において、アレルギーとなる材料を使用するなど、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害者に対し、アレルギーとならない材料に代替し、別の部屋で実習を設定すること。

## 第2 合理的配慮に関する例(第7条関係)

合理的配慮は、不特定多数の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、内規第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、その例は次のとおりとする。

なお、これらの例は、あくまでも例示であり、ここに記載する例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること、また、個別の事案ごとに判断することが必要であることに留意すること。

(合理的配慮に当たり得る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したり図書、パンフレット等の位置を分かりやすく伝えたりすること。
- 障害特性により、授業中に頻回に離席の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の休憩スペースを設けること。
- 視覚障害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、求めに応じてトイレの個室を案内すること、その際、同性の教職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内すること。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例)

- 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事前に提供し、事前に一読したり、読みやすい形式に変換したり

す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、授業内での指示や事務的な手続き・申請の手順を文字やイラスト等で視覚的に明示し、わかりやすく伝えること。
  - 間接的・抽象的な表現が伝わりにくい場合に、より直接的・論理的な表現を使って説明すること。
  - 授業中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したり、テキストベースでの意見表明を認めたりすること。
  - 入学試験及び定期試験において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、文書や黒板に書いて示すなど、視覚的な情報として伝達すること。
- (ルール・慣行の柔軟な変更の例)
- 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、試験時間を延長したり、別室受験、支援機器の利用、点字又は拡大文字の使用、休憩時間の調整等を認めたりすること。
  - 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たり、休憩時間を延長したりすること。
  - 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や、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。
  - 実験・実習等において、障害の特性により指示の伝達や作業の補助等が必要となる場合に、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等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間に合わない可能性が高いときに、期限の延長を認めること。
  - 教室内で、教員や黒板・スクリーン等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。
  - 病気療養・治療等で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を提供する、ICTを活用した学習活動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。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに判断することが必要であることに留意する。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

- 入学試験や定期試験等において、筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に

対応を断ること。

- 自由席で開講している授業において、弱視の学生等からスクリーンや板書等がよく見える席での受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せず、一律に「特別扱いはできない」という理由で対応を断ること。
- 視覚障害者が、点字ブロックの無いイベント会場内の移動に必要な支援を求める場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、参加や支援を断ること。
- 学生等が、支援者と共に更衣室を利用することを希望した場合に、空いている教室など代替施設を検討することなく、設備がないという理由で対応を断ること。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

- オンライン授業の配信のみを行っている場合に、オンラインでの集団受講では内容の理解が難しいことを理由に対面での個別指導を求められた際、字幕や音声文字変換システムの利用など代替措置を検討したうえで、対面での個別指導を可能とする人的体制・設備を有していないことを理由に、当該対応を断ること(事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点)。
- 図書館等において、混雑時に視覚障害者から職員等に対し、館内を付き添って利用の補助を求められた場合に、混雑時のため付添いはできないが、職員が聞き取った書籍等を準備することができる旨を提案すること(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)。
- 発達障害等の特性のある学生から、得意科目で習得した単位を不得意な科目の単位として認定してほしい(卒業要件を変更して単位認定をしてほしい)と要望された場合、不得意科目における環境調整や受講方法の調整などの支援策を提示しつつ、卒業要件を変更しての単位認定は、本学におけるディプロマ・ポリシーに照らし、教育の目的・内容・機能の本質的な変更にあたることから、当該対応を断ること(事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点)。

さらに、環境の整備は、不特定多数の障害者向けに事前的改善措置を行うものであるが、合理的配慮は、環境の整備を基礎として、その実施に伴う負担が過重でない場合に、特定の障害者に対して個別の状況に応じて講じられる措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例は、次のとおりである。

(合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例)

- 障害者差別解消の推進を図るための教職員への学内研修を実施(環境の整備)するとともに、教職員が、学生一人一人の障害の状態等に応じた配慮を行うこと(合理的配慮)。
- エレベーターの設置といった学内施設のバリアフリー化を進める(環境の整備)とともに、肢体不自由のある学生等が、実験室等で実験実施の補助を必要とした際に、その補助を行うティーチングアシスタント等を提供すること(合理的配慮)。
- 障害者から申込書類への代筆を求められた場合に円滑に対応できるよう、あらかじめ申込手続における適切な代筆の仕方について研修を行う(環境の整備)とともに、障害者から代筆を求められた場合には、研修内容を踏まえ、本人の意向を確認しながら担当者が代筆すること(合理的配慮)。
- オンラインでの申込手続が必要な場合に、手続を行うためのウェブサイトが障害者にとって利用しづらいものとなっていることから、手続に際しての支援を求める申出があった場合に、求めに応じて電話や電子メールでの対応を行う(合理的配慮)とともに、以後、障害者がオンライン申込みの際に不便を感じることをないよう、ウェブサイトの改良を行うこと(環境の整備)。
- 講演会等で、情報保障の観点から、手話通訳者を配置したり、スクリーンへ文字情報を提示したりする(環境の整備)とともに、申し出があった際に、手話通訳者や文字情報が見えやすい位置に座席を設定すること(合理的配慮)。