

国立大学法人奈良先端科学技術大学院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

平成28年2月10日  
学 長 裁 定

(目的)

第1条 この要領は、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、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学（以下「本学」という。）の職員（有期契約職員、教育研究系有期契約職員及び非常勤講師を含む。以下「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。

第2条 この要領において、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) 障害者 学生（特別聴講学生、特別研究学生、科目等履修生、研究生及び特別学修生を含む。以下同じ。）及び本学が行う行事に参加する者のうち、身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）に規定する身体障害者手帳その他の障害があることを証明する書類の交付の有無にかかわらず、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（難病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をいう。
- (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) 部局 情報科学研究科、バイオサイエンス研究科（遺伝子教育研究センターを含む。）、物質創成科学研究科（物質科学教育研究センターを含む。）、総合情報基盤センター、保健管理センター、戦略企画本部、教育推進機構、研究推進機構、監査室、環境安全衛生管理室、男女共同参画室及び事務局をいう。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第3条 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 職員は、前項の規定を実施するに当たり、別紙に定める事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第4条 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。）の提供をしなければならない。

2 職員は、前項の規定を実施するに当たり、別紙に定める事項に留意するものとする。

(最高管理責任者)

第5条 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。）及びそのための環境整備等に関する業務を統括し、最終責任を負う者として最高管理責任者を置き、学長をもって充てる。

2 最高管理責任者は、総括監督責任者及び監督責任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ものとする。

(総括監督責任者)

第6条 最高管理責任者を補佐する者として総括監督責任者を置き、教育担当理事をもって充てる。

2 総括監督責任者は、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。

(監督責任者)

第7条 各部局に障害者差別解消の推進に関し責任を有する者として監督責任者を置き、それぞれ部局の長をもって充てる。

2 監督責任者は、障害者差別解消の推進のため、次の各号に掲げる事項を実施するなどにより、障害者に対する不当な差別的取扱いが行われぬよう監督し、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。

(1) 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。

(2) 障害者、その家族その他の関係者（以下「障害者等」という。）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場合は、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場合、監督する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

3 監督責任者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、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。

(支援体制)

第8条 障害のある学生の円滑な修学、就職及び生活の支援、本学が行う行事に参加する障害者の支援等を行うため、障害学生支援室を置き、次に掲げる業務を行う。

- (1) 障害者支援に係る方策及び実施計画の立案に関すること。
- (2) 障害者等からの相談等に関すること。
- (3) 障害者等への支援に関する研修及び啓発に関すること。

2 障害学生支援室は、次に掲げる者で構成する。

- (1) 保健管理センター所長
- (2) 保健管理センター所属職員
- (3) 保健管理センター所属カウンセラー
- (4) 教育支援課長
- (5) 人事課長
- (6) 各研究科の職員のうちから学長が指名する者
- (7) 教育支援課所属職員のうちから学長が指名する者
- (8) 国際課所属職員のうちから学長が指名する者
- (9) 人事課所属職員のうちから学長が指名する者
- (10) キャリア・アドミニストレーター
- (11) その他学長が必要と認める者

3 障害学生支援室に、障害学生支援室の業務を統括する者として室長を置き、保健管理センター所長をもって充てる。

4 第2項に規定する構成員は、障害学生支援コーディネーターと称することができる。

(障害者等からの相談)

第10条 障害者等からの障害に関する支援等の相談等については、前条第2項に定める構成員（以下「相談員」という。）がそれぞれ対応する。

2 相談員が相談等を受ける場合は、対面、電話、ファクシミリ、電子メールのほか、障害者等がコミュニケーションを図る際に必要となる多様な連絡手段の確保に努めるとともに、障害者の性別、年齢、障害の特性等に配慮して対応するものとする。

3 相談員に寄せられた相談等は、室長に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用するものとする。

4 相談員は、相談等への的確な対応に必要な知識の修得等に努めなければならない。

(職員への研修及び啓発)

第11条 障害者差別解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 前項の研修は、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の解消に関する基本的な事項について理解させること、新たに監督責任者又は相談員となった職員に対しては障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させることを目的として実施するものとする。

3 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図るものとする。

(紛争の防止等のための体制)

第12条 障害のある学生が、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、障害を理由とする差別を受けた場合の相談は、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学ハラスメント防止規程（平成16年規程第55号）第6条に規定するハラスメント相談員が対応する。

2 障害によ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は、人権問題及びハラスメント防止委員会とする。

(懲戒処分等)

第13条 学長は、職員が、障害者に対し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は、その態様等によっては、懲戒処分その他の措置を行うことがある。

(対応要領の見直し)

第14条 本要領は、法附則第7条の規定又は法の付帯決議に基づいて行われる法の見直し、法施行後の具体的な相談事例、裁判例の集積等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとする。

附 則

この要領は、平成28年4月1日より施行する。

## 別紙

### 障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領に係る留意事項

#### 第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法は、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こと又は提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、障害者でない者に対しては付さない条件を付することなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

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。したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、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や、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。

このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務又は事業について、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点に留意する必要がある。

#### 第2 正当な理由の判断の視点

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と言える場合である。職員は、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことのないよう、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益（安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び本学の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

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するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

#### 第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は次に掲げるとおりである。なお、第2で示したとおり、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。また、これらの具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、これらはあくまでも例示であり、不当な差別的取扱いがこれらの具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 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、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宿舎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や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などの情報保障手段を用意できないからという理由で、障害のある学生の授業受講や研修、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4 合理的配慮の基本的な考え方

- 1 障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、「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」と定義されている。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その事務又は事業を行うに当たり、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、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、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のいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。

合理的配慮は、本学の事務又は事業の目的・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こと、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、事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。

- 2 合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や

状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、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、第5に掲げる要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものである。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものである。合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮とは別に、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要である。

- 3 意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語(手話を含む。)のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段(通訳を介するものを含む。)により伝えられる。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害(発達障害を含む。)等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、支援者・介助者、法定代理人等、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。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

- 4 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、介助者等の人的支援、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。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。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である。
- 5 本学がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、この要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましい。

## 第5 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、次に掲げる要素等

を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、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ことが望ましい。

- 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容、機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度
- 本学の規模及び財政・財務状況

## 第6 合理的配慮の具体例

第4で示したとおり、合理的配慮は、具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであるが、具体例は次に掲げるとおりである。

なお、これらの具体例については、第5で示した過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはいくまでも例示であり、合理的配慮がこれらの具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある。

（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例）

- 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
- 図書館やコンピュータ室、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
- 移動に困難のある学生のために、普段よく利用する教室に近い位置に駐車場を確保すること
- 配架棚の高い所に置かれた図書やパンフレット等を取って渡したり、図書や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、頻回に離席の必要がある学生について、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し出に対し、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、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

（合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例）

- 授業や実習、研修、行事等のさまざまな機会において、手話通訳、ノートテイク、パソコンノートテイク、補聴システムなどの情報保障を行うこと
- ことばの聞き取りや理解・発声・発語等に困難を示す障害者のために、必要なコミュニケーション上の配慮を行うこと



- シラバスや教科書・教材等の印刷物にアクセスできるよう、学生の要望に応じて電子ファイルや点字・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
- 事務手続きの際に、職員や支援学生が必要書類の代筆を行うこと
- 障害者で、視覚情報が優位な者に対し、手続きや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
- 授業でのディスカッションに参加しにくい場合に、発言しやすいような配慮をしたり、テキストベースでの意見表明を認めたりすること
- 入学試験や定期試験、または授業関係の注意事項や指示を、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)

- 入学試験や定期試験において、個々の学生の障害特性に応じて、試験時間を延長したり、別室受験や支援機器の利用、点字や拡大文字の使用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
- 外部の人々の立ち入りを禁止している施設等において、介助者等の立ち入りを認めること
- 大学行事や講演、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
- 移動に困難のある学生に配慮し、車両乗降場所を教室の出入り口に近い場所へ変更すること
- 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
- 病棟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難しい学生について、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
- 障害のある学生が参加している実験・実習等において、特別にチューター等を配置すること
- ICレコーダー等を用いた授業の録音を認めること
- 授業中、ノートを取ることが難しい学生に、板書を写真撮影することを認めること
- 不随意運動等により特定の作業が難しい障害者に対し、職員や支援学生を

配置して作業の補助を行うこと

- 感覚過敏等がある障害者に、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、講師や板書・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、必要書類やスケジュールの確認などを個別に行うこと
- 治療等で学習空白が生じる学生に対して、補講を行う等、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、介助者が授業の受講生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障害者の求めに応じて、事務窓口での同行の介助者の代筆による手続きを認めること

## 第7 留意点

別紙中「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する。