

# 大原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指針

## (目的)

第1条 この指針は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）に基づき、また、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。以下「基本方針」という。）に即して、大原大学院大学（以下「本学」という。）の教職員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 この指針において使用する用語の意義は、法及び基本方針において使用する用語の例によるほか、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害者 障害者基本法（昭和45年法律第84号）第2条に規定する障害者、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または社会生活に相当な制限を受ける状態にある者をいう。
- (2) 教職員 本学に所属する役員、教職員及び雇用されている全ての者（契約に基づき業務に従事する者を含む。）をいう。

## (障害を理由とする不当な差別的取扱いの基本的な考え方)

第3条 この指針において、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、教育及び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、または提供に当たって場所・時間帯などを制限し、障害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、また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。

## (合理的配慮の基本的な考え方)

第4条 この指針において、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、また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、均衡を失したまたは過度の負担を課さないものをいう。

## (推進体制)

第5条 本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体制は、次の各号のとおりとする。

- (1) 最高管理責任者 学長をもって充て、障害を理由とする差別の解消の推進に関し、本学全体を統括し、次号に掲げる者が適切に対応するよう指導するとともに、最終責任を負うものとする。
- (2) 監督責任者 研究科長をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、本学における障害を理由とする差別の解消の推進に関し責任を負い、そのために必要な措置を講ずるものとする。

(相談体制の整備)

第6条 本学における障害者及びその家族その他関係者からの相談等に的確に対応するための相談窓口は、事務局におく。

- 2 相談等を受ける場合は、性別、年齢及び障害の状態に配慮するとともに、対面のほか、手紙、電話、ファックス及び電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するよう努める。
- 3 相談窓口は、相談等の内容に応じ大原学園本部に前項の処理を依頼することが出来る。
- 4 相談窓口に寄せられた相談等は、相談者等のプライバシーに配慮しつつ対応にあたる関係者間で情報共有を図り、以後の相談等があった場合に活用するものとする。
- 5 相談窓口は、必要に応じ、相談体制の充実を図るよう努めるものとする。

(不当な差別的取り扱いの禁止)

第7条 教職員は、教育及び研究その他本学が行う活動全般において、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。

(合理的配慮の提供)

第8条 教職員は、教育及び研究その他本学が行う活動全般において、障害者から配慮を必要としている旨の意思表示があった場合、合理的配慮を提供する。

- 2 教職員は、障害者から配慮を必要としている旨の意思表示がない場合であっても、当該障害者が合理的配慮を必要としていることが明白である場合には、適切と思われる配慮の提供を当該障害者に対して提案するために、当該障害者等とのコミュニケーションを図るなど、自主的に取り組む。
- 3 本学が事務等を事業者へ委託する場合には、委託等の条件に、合理的配慮の提供を含む。
- 4 教職員は、合理的配慮が障害者と教職員の相互理解の中で提供されるべき性質のものであることを理解しなければならない。

(環境の整備)

第9条 教職員は、不特定多数の障害者にとって障壁のない環境の実現に努めるものとする。

(監督責任者の責務)

第10条 監督責任者は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、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監督し、また障害者に対して合理的配慮の提供がなされるようにする。

- (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、その監督する教職員に注意喚起し、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) 障害者及びその家族その他関係者から、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。

(教職員への研修・啓発)

第 11 条 本学は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、教職員に対し、必要な研修・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ための研修を実施すること。
- (2) 新たに役職者となった者に対して、障害を理由とする差別の解消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を実施すること。
- (3) 教職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために啓発を図ること。

(懲戒処分等)

第 12 条 教職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをした場合、その態様等によっては、職務上の義務に反し、また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。

(定めのない事項)

第 13 条 この指針に定めるもののほか、障害を理由とする差別の解消に関し必要な事項は、最高管理責任者が決定する。

附 則

この指針は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この指針は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。