

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（令和5年3月14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。）の役員及び職員（有期契約職員、教育研究系有期契約職員、無期契約職員、特任研究員、招へい教員及び派遣職員を含む。以下「役職員」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、聴講生、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 先端科学技術研究科、総合情報基盤センター、生命科学研究基盤センター、マテリアル研究プラットフォームセンター、データ駆動型サイエンス創造センター、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、ダイバーシティ&インクルージョン推進室、地域共創推進室、技術室、留学生・外国人研究者支援室及び事務局をいう。

(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 この要領において、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けること等により、

障害者の権利利益を侵害すること（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障害者の権利利益を不当に侵害することを含む。）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、障害者、第三者の権利利益、本学の教育及び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・客観的に検討を行い判断するものとし、役職員は、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。この場合において、当該役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 この要領において、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、役職員は、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丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。この場合において、当該役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。
 - (1) 教育及び研究その他本学が行う活動への影響の程度（その目的、内容及び機能を損なうか否か）
 - (2) 実現可能性の程度（物理的・技術的制約及び人的・体制上の制約）
 - (3) 費用・負担の程度
 - (4) 本学の規模及び財政・財務状況

（最高管理責任者）

第4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5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、役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6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等により、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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第7条 役職員は、教育及び研究その他本学に係る活動を行うに当たり、不当な差別的取扱いをしてはならない。

- 2 役職員は、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8条 役職員は、教育及び研究その他本学に係る活動を行うに当たり、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及び性的マイノリティに対しては、障害に加えて女性及び性的マイノリティ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。この場合において、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、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、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により伝えられること及び障害の特性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、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 役職員は、前2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。

(支援体制)

第9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) 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) キャリア支援部門所属UEA
 - (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項各号に定める構成員(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。

(役職員への研修及び啓発)

- 第11条 障害学生支援室は、障害者差別解消の推進を図るため、役職員に対し、必要な研修及び啓発を行うものとする。
- 2 前項に規定する研修は、新たに役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 障害学生支援室は、役職員に対し、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、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5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、役職員が、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、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員の懲戒に関する規程（平成19年規定第3号）に基づく懲戒処分その他の措置を行うことがある。

(要領の見直し)

- 第14条 この要領は、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日から施行する。

附 則

この要領は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成30年1月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和3年1月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和3年12月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和5年1月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和5年2月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和5年10月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和6年4月1日から施行する。

別紙（第7条、第8条関係）

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に関する例

第3条第1項及び第2項のとおり、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が、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に掲げるとおりである。なお、これら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、正当な理由があるため、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ものとする。

（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、シンポジウム等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
- 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人又は第三者の安全性等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し、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等、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

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、第3条第3項及び第4項のとおり、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的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、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応する必要があるが、例は次に掲げるとおりである。

なお、これらの例については、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、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、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、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
- 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、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
- 事務手続の際に、職員又は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、授業内での指示及び事務的な手続・申請の手順を文字、イラスト等で視覚的に明示し、分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
- 入学試験又は定期試験において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等、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)

- 入学試験又は定期試験において、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
- 外部の人々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
- 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、障害の特性により指示の伝達又は作業の補助等が必要となる場合に、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、職員又は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等の着用を認めること
- 体調が悪くなる等して、レポート等の提出期限に間に合わない可能性が高い場合は、期限の延長を認めること
- 教室内で、講師及び板書・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等を個別に行うこと
- 病気療養等で学習空白が生じる学生に対して、ICTを活用した学習活動又は補講を行う等、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)

- 入学試験又は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又は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、事前の座席確保等の対応を検討せず、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、空いている教室等の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等の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等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、自大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役職員への学内研修を実施（環境の整備）するとともに、役職員が、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、その補助を行うチューター等を提供すること（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当該研修を受講した者が代筆すること（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、電子メール等での対応を行う（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はないよう、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、手話通訳者又は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）