

公立大学法人公立はこだて未来大学障害を理由とする差別
の解消の推進に関する教職員対応要領

(目的)

第1条 この要領（以下「対応要領」という。）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、公立大学法人公立はこだて未来大学の教職員（非常勤職員含む。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 この対応要領において、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 法第2条第1項に規定する障害者、即ち、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害およ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、障害およ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ものとし、本学における教育および研究、その他本学が行う活動全般において、そこに参加する者すべてとする。

(2) 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活また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および合理的配慮の基本的な考え方)

第3条 この対応要領において、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、教育および研究、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、また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。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、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。

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、第三者の権利利益および本学の教育および研究、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、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 この対応要領において、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およ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および調整であって、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、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。

(1) 教育および研究、その他本学が行う活動への影響の程度（その目的・内容・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，人的・体制上の制約）
- (3) 費用・負担の程度
- (4) 本学の規模，財政・財務状況

（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，以下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，障害者差別解消の推進およびそのための環境整備等（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や学内の障害のある学生等に対する受入れ姿勢・方針の明示，情報アクセシビリティの向上等）に関し，本学全体を統括し，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とともに，最終責任を負うものとする
- (2) 監督責任者 副学長，事務局長をもって充て，障害者差別解消の推進に関し責任を有するとともに，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
- (3) 監督者 学科長，研究科長，事務局教務課長をもって充て，監督責任者を補佐するとともに，次条に規定する責務を果たすものとする
（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
- (2) 障害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、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6条 教職員は、その事務また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。

(合理的配慮の提供)

第7条 教職員は、その事務また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、年齢およ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、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により伝えられることおよ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。

(相談体制の整備)

第8条 障害者およびその家族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相談窓口は、下記のとおりとする。

- (1) 事務局教務課
- (2) 医務室
- (3) 教務委員会
- (4) 学生委員会
- (5) 大学院教務委員会

(紛争の防止等のための体制の整備)

第9条 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)に関する紛争の防止または解決を図るための委員会は、倫理委員会とする。

(教職員への研修・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、次の各号のとおり研修・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に関する基本的な事項について理解させるための研修
- (2) 新たに監督者となった教職員に対して、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる責務・役割について理解させるための研修
- (3) その他教職員に対し、障害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必要なマニュアル等による意識の啓発

(懲戒処分等)

第11条 教職員が、障害者に対して不当な差別的取扱いをし、また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、就業規則の規定に基づき、懲戒処分等に付されることがある。

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，令和 6 年 4 月 1 日から施行する。